جامعة حلوان
كلية الخدمة الاجتماعية
قسم خدمة الجماعة

# عمليات التدخل المهني
# في العمل مع الجماعات

إعداد

الأستاذ الدكتور
نصيف فهمي منقريوس

الأستاذ الدكتور
محمد شمس الدين أحمد

الأستاذ الدكتور
ابراهيم بيومي مرعي

الأستاذ الدكتور
كرم محمد الجندي




١٩٩٦

جامعة حلوان
كلية الخدمة الاجتماعية
قسم خدمة الجماعة

# عمليات التدخل المهني
# في العمل مع الجماعات

إعداد

الأستاذ الدكتور
نصيف فهمي منقريوس

الأستاذ الدكتور
محمد شمس الدين أحمد

الأستاذ الدكتور
ابراهيم بيومي مرعي

الأستاذ الدكتور
كرم محمد الجندي

١٩٩٦

## الفهـــــرس

# مقدمـــة

تهدف طريقة العمل مع الجماعات كطريقة مـن طـرق الخدمـة الاجتماعية الي تنمية شخصية الفرد كعضو في جماعة مما يؤثـر بالتالي في تحقيق نمو الجماعة وتغيير المجتمع، وتعتمد تلك الطريقة المهنية اعتماداً كبيراً علي التفاعل الجماعي وباستخدام العلاقات المتبادلة بين الأعضاء.

ويقوم أخصائي الجماعة بالتدخل المهني من أجل التأثيرفي مكونـات الجماعة ونموها وعملياتها ويتوقف ذلك علي مهارات الاخصائي ونشاطه في مواقف التدخل المهني مع الجماعة التي يعمل معها حتي يمكـن تحقيـق التغيرات الاجتماعية المرغوبة .

ويلاحظ في الوقت الراهن أن طريقة العمل مـع الجماعـات لهـا استخدامات متخصصة في العديد من المؤسسات الصحية والتعليمية والنفسية ومؤسسات رعاية الشباب والدفاع الاجتماعي والأندية الثقافية والاجتماعية ومؤسسات علاج المدمنين ومجال مكافحة المخدرات وغيرها وتتجه طريقـة العمل مع الجماعة في الوقت الحالي الي الممارسة في مجال تنمية المجتمعـات الجديدة والمستحدثة من أجل المساهمة في تنمية الاتجاهـات الايجابيـة نحو الانتماء لهذه المجتمعات بالاضافة الي مساهمة جماعـات تلـك المجتمعات في تحقيق التقدم المرغوب والاستقرار الاجتماعـي ويمكـن أن نلاحظ أن خدمة الجماعة تساهم في معظم مجالات الحيـاة الاجتماعيـة كما نرى أن هناك ضرورة للتدخل المهني لاخصائي العمـل مـع الجماعـة لتحقيق التنمية سواء في شخصية العضو أو الجماعة الذى يؤثر بالتالـي فـي تغيير المجتمع .

ويهدف هذا الكتاب الي تزويد العاملين في مجـــالات الخدمـــة الاجتماعية عامة ومجالات العمل مع الجماعات بصفة خاصة بالمعارف العلمية والخبرات المهنية المرتبطة بالممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات.

ولما كانت طريقة العمل مع الجماعات تتميز بعمليـات أساسيـــة تعتمد إعتمادا كبيرا علي التفاعل الجماعي واستخدام العلاقات المتبادلة بين الأعضاء لذلك خصصنا جانبا من الكتاب لدراسة عمليـة التفاعـــل الجماعي ومؤثراته وكيفية دراسة الدينامكية وتأثير ذلك فـي تحقيـــق نمو الجماعات كما أفرد الكتاب جانبا آخر لدراسة البرنامج باعتبـاره اداه أساسية لتحقيق النمو وكيفية القيام بالتسجيل والتقويـــم فـــي هـــذا المجال.

ويتميز هذا الكتاب بالتركيز علي الخبرات الميدانية والممارسـة المهنية من خلال دراسة وسائل التعبير الضرورية في التدخـــل المهنــــي كالمناقشة الجماعية والقيام بالرحلات والمعسكرات الي جانـب موضوعـات تتعلق بالدراسة العلمية والمهنية التي تتعلق بطريقة العمل مع الجماعات.

المؤلفـــــــــون

## الفصل الاول

# مداخل ونماذج في العمل مع الجماعات

## مداخل العمل مع الجماعـــات

يعتمد اخصائى الجماعة فى تدخله المهنى على العديد مـــن النماذج والمداخل المرتبطة بالعمل مع الانواع المختلفة مـــــن الجماعات ٠

وهناك ثلاث نماذج رئيسية يعتقد البعض انها على درجـه عاليه من الاهميه ، وهذه النماذج هى :ـ

(١) النموذج العلاجى remedical Model

(٢) النموذج التبادلى reciprocal Model

(٣) نموذج الاهداف الاجتماعية Social goalsModel

وتهدف هذه النماذج الثلاثه بصفه عامه الى تحقيـق الجوانـب الاتيـــة :ـ

أ ـ دراسة الفرد individual assessment

ب ـ احداث التغيير فى الاعضاء Change

جـ ـ التدعيم الاجتماعى Group Support

د ـ احداث التغيير فى البيئة Environment

ورغم اتفاق هذه النماذج على مجموعه من الاهداف العامـــه، الا انها تختلف فى الاطار النظرى الخاص بكل نموذج ، وكذلك نوعية المشكلات ، والعملاء ، وعمليـه المساعـده ٠

وتعتبر هذه المداخل والنماذج ذو أهمية خاصة لعملية الممارسة المهنية، لانها تحدد ، دور الاخصائى ، وأسس تكوين الجماعات، ونوعيه البرامج ، ووسائل التأثير المستخدمه مع العملاء ، وكذلك المنطلقات النظريه التى يعتمد عليها الاخصائى فى عملية الممارسة المهنيه ٠

ونظرا لأهمية هذه النماذج والمداخل المهنية فسوف نعرض لبعض منها بشىء من التفصيل ، وهذه المداخل هى :

أولا : المدخل التنظيمى البيئى ٠

ثانيا : نموذج فيلدمان لتقويم التدخل المهنى ٠

ثالثا : المدخل التأهيلى الوقائى فى خدمة الجماعه ٠

وسوف نعتمد فى عرضنا لهذه النماذج والمداخل على عده عناصر هى :-

- مقدمه عن المدخل أو النموذج ٠
- المبادىء التى يرتكز عليها ٠
- دور الاخصائى ٠
- نماذج من عمليات التدخل ٠
- متطلبات النموذج ٠
- تحليل وتقويم النموذج ٠

## أولا : المدخل التنظيمي البيئـــــي

أنه من المفيد أن نتناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل أحـــد نماذج الممارسة المهنية فى خدمة الجماعة، وهو المدخل التنظيمـــى والبيئـى The Organiaztienal & Envirenmental Appreach والذى وضعته جامعة ميتشجان وعرضه كلا من بول جلوسروشارلـــــز جارفـــن Paul HG lasser & Charles Garven
ويتناول العرض مايلى :-

١ ـ مقدمه .
٢ ـ المبادىء المستمدة من العلوم السلوكية .
٣ ـ دور الاخصائى .
٤ ـ الخصائص الاساسية للنموذج .
٥ ـ التدخل ( العمل ) أو الواجبات الأساسية .
٦ ـ نماذج من عمليات التخدخل وأسلوب العمل فى المؤسسات المختلفة .
٧ ـ متطلبات النموذج .
٨ ـ تحليل وتقويم لهذا النموذج .

ففى المقدمة تعرض النموذج للتطور التاريخى لخدمةالجماعـــة فى بداياتها ومنذ ارتبطت بحركة المحلات الاجتماعيـــــة والتـــى كانت تؤدى خدماتها مع المواطنيـن فى الاحياء الفقيـرة ومساعدتهـم

على تنظيم أنفسهم ، والعمل على تحسين أحوالهم المعيشية وظروف عملهم .

وتركيز هذه المحلات على المشاركة الايجابية للمواطنين والتعليم وأن هذه المؤسسات مع غيرها من حركات ارتبطت في خدماتها بالعمل مع الجماعات الصغيرة ، خاصة في مجالات التنشئة الاجتماعية والعمل على نمو الأفراد وتثبيت القيم الدينية والاخلاقية .

بنمو نظريات الجماعات الصغيرة أفاد ذلك في طرق الممارسة وأمكن استخدام التفاعلات التي تحدث في الجماعات الصغيرة لتحقيق عمليات التأهيل ، وكذلك مساعدة الافراد على التغيير من خلال العملية الجماعية في الجماعات الصغيرة .

والاطار العام لهذا النموذج يتركز في جانبين أساسيين :

(١) أن البيئة الاجتماعية تعتبر مصدرا أساسيا للأنماط السلوكية للفرد ولمشكلاته وكذلك يمكن استخدامها كأداة لتغيير هذا السلوك .

(٢) الفرد يلعب مع غيره من الافراد أدوارا معينه من أجل اشباع حاجاته من البيئة المحيطة .

وهكذا يركز هذا النموذج على اعتبار أن الفرد والجماعة والمؤسسة والبيئة أنها نظم Systeems تتفاعل مع بعضها لتحقيق أشباع حاجات الأفراد والجماعات .

ويركز هذا النموذج على عدة مبادىء أهمها :

أ ـ الأداء الاجتماعي : Secial Function

ويعني مساعدة الأفرادل زيادة الأداء الاجتماعي ويقصد بـه ( سلوك الافراد عندما يقومون بأداء أدوارهم الاجتماعية ـ مجموعه التصرفات في المواقف الاجتماعية ) وهناك عمليات تبادل في أداء الادوار يلجأ اليها الافراد من خلال :

(١) التغيرات التي تحدث في البناءات الاجتماعية Social Structires والعمليات التي ترتبط ببعض الأدوار ٠

(٢) والتغيرات التي تحدث في سلوك الأفراد كاستجابه لما يتوقعه الآخرون في البيئة ٠

وتؤكد المفاهيم على أن التفاعلات الناتجة يمكن أن تستهدف مساعدة العضو على أن يغير من بيئته الاجتماعيه أو من سلوكه من خلال الخبرات والتجارب الشخصية المتبادلة ٠

وعلى الأخصائي أن يوفر المناخ المناسب ٠ وأن يساعد على ايجاد المواقف الاجتماعية التي تساعد على التغير وأن يساعدالجماعة على وضع الأهداف وتحديد أنواع السلوك المرغوب، أوغيرالمرغوب في مصطلحات عملية واضحة، ويقوم الاخصائي بتجزئة الأهداف النهائية الى أهداف جزئية للجماعة ٠

ب ـ الأهتمام بالفرد داخل الجماعة Respect For theindividual

يؤكد هذا المبدأ احترام كيان الفرد ذاته والايمان بحـــــق تقرير المصيـــــر Self determination
وقد تتعارض قيم الاعضاء أو يتفقوا فى القيم ويختلفوا فى السلـوك ، وعلى الاخصائى أن يساعد الجماعة على أن تضع المعايير التـــى تقبـل أو لاتقبل أى سلوك ، وهو ما يسمى بالبناء القيمى ، ويتفق مـــع قيــم الجماعة والمؤسسة

ويتوقف ذلك على مهارة الاخصائى ، وقدرته على معرفةأهداف الأعضاء واهتماماتهم ، ويساعد الاخصائى أعضاء الجماعة للتوصل الـــى نوع من التعاقد حول ما يتم الاتفاق عليه بين الاعضاء وبعضهم البعـض وبينهم وبين الأخصائى نحو المشكلات التى يمكن تناولها والوسائــــل المستخدمة فى ذلك وهى مرنة متغيرة، ويجب ان يكون التعاقـــــــد أيضا مرنا يعاد النظر فيه بتغير المرحله التطورية للجماعة ٠

جـ ـ التدخل فى البيئة Intervention in the invirom

تلعب البيئة الاجتماعية دورا مزدوجا، فهـــى المحـــــددة لمعالم السلوك ، وهى المصدر للمشكلات التى تعتـــرض الأعضــــاء وهى أيضا أداة أساسية لاحداث التغير وهكذا ينظـــر الى البيئـــة على أنهـا :

١ ـ مجال حيوى : يؤدى فيه الفرد أدوار مختلفة ٠

٢ ـ مجال تنظم فيه الجهود المهنية التى تستهدف التغيير ٠

٣ ـ مجال تفاعلى ( داخل الجماعة الصغيرة ) : يتم فيه توجيه التفاعلات بواسطة اخصائى الجماعة الذى يؤثر على اتجاهات الأعضاء وخبراتهم ومشاعرهم وسلوكهم ٠

ويتعرض العميل لبعض المواقف الاجتماعية الصعبة نتيجة لسلوكه أو لظروف اجتماعية بيئية يتدخل الاخصائى مع العميل لاحداث تغييرات ضرورية تساعد فى تحسن الاداء ، وتغيير المواقف يلزم جهود وخبرات خدمة الجماعة، وخبرات التعلم ٠

وعموما ينظر هذا النموذج الى الجماعة على أنها بيئه اجتماعية ووسيلة واطار يحقق فيه كل من الاخصائى والجماعة أهدافهما من خلال :

١ ـ أساليب الضبط التى تستخدمها الجماعة ٠

٢ ـ تحقيق قدر من التجانس بين أعضاء الجماعة ٠

٣ ـ بعض القواعد والمعايير يتفق عليها الاعضاء ٠

٤ ـ قيام الجماعة بمساعدة الأخصائى بعمليات تأثير بالبيئة الخارجية وتتأثر بها ٠

٥ ـ جهود الأخصائى لكى يدعمقدرات الأعضاء للتعاون من أجل تحقيق أهدافهم ٠

د ـ أولويات الخدمـــات :

ترتبط الأولويات بمسئولية الاخصائي نحو المجتمع ، وبالتغييـــر التنظيمي في الجماعات والمجتمعات وهذه الأولويـــات كما يلي :ـ

( المشكلات الاجتماعية الناجمة عن الفقر ـ المرض العقلـــــــى المشكلات التعليمية ـ الجريمـة ـ الأحداث ، وغيرهـا ) .

المبادىء المستمدة من العلوم السلوكيـــة

يستند العاملون مع الجماعات في ممارستهم الى النظريـــــات المستمدة من العلوم السلوكية بهدف :

١ ـ التوصل الى استراتيجيات وأساليب جديدة فى التدخل .

٢ ـ التعريف بأساليب التغبر التى تستمد من تراكـم الخبـــرات في الممارسة .

٣ ـ مساهمة البحوث التطبيقية التى تساعد في اختيـــار وتقييـــم عمليات التيغر الموجه .

وتتإثر النموذج التنظيمى بالتطور فى العلوم الاجتماعيةوالنفسية واستفاد منها لتحقيق التكامل والنمو في الاساليب المختلفة وذلك على النحو التالي :ـ

١ ـ النظريات لاخاصه بالمجتمع والبناء الاجتماعي ووظائفه .

٢ ـ النظريات التنظيمية التى تنظر الى الفرد أو الجماعة(كعميل) بالمؤسسة تتأثر بها وبسياستها وما يتاح لها من فرص لكــى تعمل على تغيير سياستها أو اجراءاتها فى الخدمات ٠

٣ ـ نظرية الجماعة الصغيرة وتتضمن نظرية الدور ٠

٤ ـ نظرية التبادل الاجتماعية ( التوصل ـ الاتصال المتبادل ) ٠

٥ ـ النظرية الاجتماعية السلوكية ٠

٦ ـ نظرية الذات ٠

٧ ـ نظرية التنشئة الاجتماعية ٠

أما عن دور الاخصائى فينظر الى الاخصائى على أنــه شخــص تعاقد مع أعضاء الجماعة لكى يساعدهم على تحقيق أهدافهم نحـو حل مشكلاتهم التى تعوق الاداء الاجتماعى ٠

فيقوم باختيار وتكوين الجماعة ثم يتفاعل مع الاعضاء بطريقة مباشرة وغير مباشرة ويتدخل عند اللزوم لايجاد قيم ومناخ اجتماعــى سليم، وكذلك يتدخل فى البيئــة ٠

ويتضمن دور الاخصائى بعض العمليات الأساسية مثل تكويــن الجماعة ، أهدافها وبنائها التنظيمى والعمليات الجماعية ٠

ويجب أن يستوعب الاخصائى مدى تفاعل هــذه الجوانــب مع بعضها ويجب أن يؤمن بأن تفاعل هــذه العوامل يتأثر الـــى

حد كبير بوظائف المؤسسة في اطار النظم الاجتماعية الأكبر ،وتحليل هذه الوظائف يمكن الاخصائي من مساعدة الاعضاء نحو تحقيق أهدافهم من خلال التنسيق بين الجهود المتبادلة بين الفرد والجماعة وكذلك ما تحدثه البيئة الخارجية من تأثير في الجماعة وأفرادها ٠

## الخصائص الأساسية للنموذج :

ينظر الى الفرد ( عضو الجماعة ) بكل مكوناته ، معارفه واتجاهاته ومشاعره وسلوكه داخل الجماعة وفي البيئة الخارجية، هذه النواحي تصحح اتجاه الاخصائي عند تناوله للمواقف لايجاد إساليب التدخل التي تبنى على النظرة الشاملة المتكاملة للأفراد، والمواقف الاجتماعية والقوى الخارجية والأخصائي هنا يقوم بدور الوسيط Mediator Role بين أعضاء الجماعة والمؤسسة وكذلك بين الجماعة والبيئة ٠

وتصنف المؤسسات على ضوء ما تقوم به من خدمات ٠

فهناك مؤسسات تؤدى خدمات ضرورية من أجل أستقرار المجتمع

وهناك مؤسسات تستهدف التغيير في المجمع ومؤسسات التعليم والرعاية الاجتماعية ٠

وهناك مؤسسات تعمل فى مجال مساعدة الأفراد فى الانتقال من مكانة اجتماعية الى أخرى أو فى مجال حل الصراعات .

أ - مؤسسات تعمل فى مجال التدرج ( الانتقال من مكانةاجتماعية الى أخرى ) ومن وظيفتها مساعدة الافراد على تعديل بعض القيم والاتجاهات بقيم ومعايير واتجاهات جديدة.

وكذلك تسهيل عملية الانتقال من مكانة اجتماعية الى مكانه اخرى ومنها ما يقلل الانحراف فى المجتمع أو ما يتعلق بالتنشئة الاجتماعية .

ومن أمثلة المؤسسات التى تعمل فى تغيير المكانات أما أنها مؤسسات التنشئة الاجتماعية وغالبا ما تبنى خدماتها على تزويد الأعضاء بالمعارف والخبرات مثل المدارس، المراكزالاجتماعية المحلات الاجتماعية، مؤسسات التربية الاسرية .

ب - مؤسسات تعمل فى حل الصراعات :

منها مؤسسات الضبط الاجتماعى Social Control

ومؤسسات تعمل فى مجال اعادة التنشئة الاجتماعية Resocialization

أما عن مؤسسات الضبط الاجتماعى فهى تقدم خدماتها من خلال عمليات مجتمعية Societal تصطبغ بالصبغه القانونية

ولها صلاحيات تقويم السلوك المنحرف ( مثل مؤسسات الأحداث والسجون والصحة العقلية ) .

والمؤسسات التى تعمل فى مجال اعادة التنشئة الاجتماعية تساعد الافراد على النمو والتغير ـ اعادة التنشئة ـ اعادة تأهيل الذين فقدوا القدرة الجسمانية أو غيرها أو فقدوا العمل لكى يكونوا أكثر قدرة على مواجهة الواقع وأشباع الحاجات .

ولايوجد فروق ظاهره أمام المواطنين أو حتى العاملين بين هذين النوعين من المؤسسات ومنها ما يقوم بالجانبين معا .

التدخل Intervention ( الواجبات الأساسية )

يختلف تدخل طريقة خدمة الجماعة حسب نوع المؤسسة التى تمارسها فبعضها يختص بمقاومة الانحراف، والبعض بالتنشئة الاجتماعية أو الضبط الاجتماعى أو اعادة التنشئة .

وفى كل هذه الاحوال فان الاخصائى له واجبات أساسية يتم تنفيذها بأساليب مختلفة تناسب طبيعة المؤسسة ووظيفتها ومجال عملها .

ويمكن تلخيص هذه الواجبات فى النواحى التالية :

أ ـ التقدير الأولى Initial Assesment ( الدراسة)

يركز الاخصائى على مشكلات الفرد والظروف المسببة لها

وذلك من خلال التاريخ الاجتماعى الذى يحدد تفاعـــل شخصية الفرد مع العوامل البيئية والظروف الاجتماعية ٠

ب ـ مضمون القرار نحو التغيير Decisions in Contexts for change.

يتفق الأخصائى مع الفرد حول عملية التدخل ومدى الحاجة الى خبرات الجماعة فى ذلك وتحديد أسلوب التعامـل ، التعامـل الفردى ٠

أو العلاج الأسرى ، أو التدخل فى البيئة ٠ ومن الأهميـــة أن يتخذ العميل قراره دون ضغط أو سيطرة ويؤكد المؤلفـان على أهمية حياة الجماعات وخبراتها فى افادة الأعضاء ويعتمد ذلك على دور الاخصائى فى توضيح الموقف وجوانبه المختلفه وأنسب الظروف فى عملية المساعدة ٠

جـ ـ تركيب الجماعة وتكوينها Group Conposition and Formation

وتحدد كل مؤسسة سياستها فى تكوين الجماعات سواء كـان بنظام الأكواخ، أو جماعات النواصى أو قبول الجماعـــات المكونة ٠٠٠٠٠٠ الخ ٠ وعلىهذا كل فدور الاخصائى هنا هـــو أن يساعد الجماعة أو الاعضاء الجدد فى الاتفاق علـى أنسب حجم للجماعة وشروط العضوية ودرجة التجانس وذلك فـى ضوء

سياســـة المؤسسة، وتحديد الأغراض والمشكلات التى يرغب الأعضاء فى حلها ٠

وبعد أن تبدأ عملية التعرف من خلال الاجتماعات الأولى للجماعة يمكن ان يتحدد قرار العضو فى الاستقرار أو عدمـــه، ويركز الاخصائى هنا على تحقيق قدر من التماسك ومساعـــدة الاعضاء على فهم اغراض الجماعة ووضع بعض القواعد الخاصـــة بالاجتماعات وزمانها ومكانها ومدتها ... الخ ويتوصل الاعضاء فى نهاية هذه المرحلة الى ما يسمـــى بالتعاقد ٠

د ـ تدخل الأخصائى من أجل التغيير Worker Intervention for Chahge.

يقوم الاخصائى بمساعدة الجماعة على اتخاذ قراراتها وهـــى عملية مركبة تتضمن الاهداف الاستراتيجية، الأساليـــــب ويعمل الاخصائى على تكامل تلك العمليات بهدف تدعيـــم الحياة الجماعية وتحسين البيئة ٠

(١) فبالنسبة لأهداف التدخل Selection of Intervention Targets.

يحدد الاخصائى أى الجوانب التى يمكن تناولها أهى الفـــرد، اتجاهاته مداركه أداءة الاجتماعى ، أم البيئة ٠ وعما اذاكان ذلك من خلال الجماعة ككل ومدى تدخل الاخصائى فى ذلـــك ٠

وهنا يصبح الاخصائى كوسيط للتغيير ٠

(٢) أما بالنسبة لاستراتيجيات التدخل Selection of Intervention Strategies

ويتحدد ذلك على ضوء الأهداف وهى مرحلة وسط تمهد لتحديد مضمون البرنامج ويعتمد ذلك على دور الاخصائى كخبير واما تناول الاتجاهات أو تناول عمليات الصراع ٠

(٣) أما بالنسبة للاساليب Techniques

وينعكس ذلك على أسلوب عمل الاخصائى ويتناول مساعدة الأفراد فى عملية حل المشكلات أو تحديد موضوعات المناقشه ..... الخ ٠

(٤) الانهاء والتقويم Fvaiuating & Ending

ان عملية الانفصال أو الانهاء سواء بمعرفة العضو أو الجماعة ككل شيء معترف به ، ويجب ان يكون القرار فى هذا الشأن قرارا مشتركا بمعرفة العضو والاخصائى أو الجماعة والاخصائى ويجب التركيز هنا على المشاعر، وعملية الانهاء تتوقف على ما حققته الجماعة من أهداف بمساعدة الاخصائى الذى يشجع الأعضاء على تحقيق ذلك مع الاستفادة أقصى ما يمكن من مصادر المؤسسة والبيئه الخارجية ٠ وفى عملية الانهاء يقع على عاتق الاخصائى مهمة تقييم الخدمات وفاعليتها ويشترك معه فى ذلك الجماعة وأعضاؤها ٠

## نماذج من عمليات التدخل في المؤسسات المختلفة

يوضح النموذج ان عملية التدخل أو عملية المساعدة تختلف حسب وظيفة المؤسسة وطبيعة المستفيدين من خدماتها كما سبق ان ذكرنا ، ويرتبط ذلك بدور الاخصائي ومسئولياته وخططه في مساعدة الجماعة، واساليب التدخل سواء في تكوين الجماعة أو برامجها وسنتناول في هذا الاطار اربعة نماذج من تلك المؤسسات :

(١) مؤسسات الاقلال من الانحراف ٠

(٢) مؤسسات التنشئة الاجتماعية ٠

(٣) مؤسسات الضبط الاجتماعي ٠

(٤) مؤسسات التأهيل الاجتماعي ( اعادة التنشئة الاجتماعية)٠

أولا : نموذج عملية المساعدة في المؤسسات التي تعمل في مجال الاقلال من الانحراف :

Intervention in Organizations With Anomic Teduction Function

ومن أمثلة هذه المؤسسات تلك التي تعمل مع جماعات النشل Sub Groups أو الشلل Rapsessions أو جماعات المنازعة Incounter Groups

وأعضاء هذه النماذج من الجماعات يتمتعون بواقعية عاليه لكنهم غير متوافقين في ادائهم الاجتماعي ويميلون للخدمات السريعة ٠

ويتركز اهتمام الاخصائى فى عملية تبصير الاعضاء بمشكلاتهم وقدراتهم الذاتية، وعلاقاتهم ببعضهم البعض وتتلخص عمليات التدخل فى النواحى التالية :-

١ - التقدير الأولى ( التشخيص ) :

التعرف على العوامل المسببة ( ذاتيه - بيئية ) والغرض من ذلك معالجة نواحى الصراع أو فقدان بعض القيم والمعايير الاجتماعية والتى يمكن أن يكون للأسرة داخل فيها . وتحديد تأثير ذلك على وجود نوع من الصراع بين قيم الاعضاء داخل الجماعة والوقوف على مايتمتع به العضو من قدرة على أشباع لحاجاته من البيئة وخاصة فيما يتعلق بالتنشئة الاجتماعية .

٢ - مضمون العمل :

تتركز أهمية خدمة الجماعة هنا فى اتاحة الفرصة للاعضاء المعرضين للانحراف للالتقاء معا وتبادل وجهات النظر حول مشكلاتهم، وتتبع الروابط بينهم من مشاعرهم المشتركة نحو تلك المشكلات ، وللوضع الاجتماعى نحو أدوارهم الاجتماعية .

٣ - تكوين الجماعة :

تحقيق قدر من التجانس فى المرحلة العمرية أو المرحلة الدراسية ولايمنع ذلك من وجود درجه من الاختلاف فى نوعيه المشكلات وقد ايكون الاختلاف ضرورى للنمو ويساعدالاختلاف فى أذكاء المناقشة وتبادل الخبرات حول المواقف الاجتماعية المتناقضة كما يجب ان تكون الجماعة صغيرة الحجم .

٤ ـ الأهـــداف :

التركيز على الاداء الاجتماعى وتعديل الاتجاهات وتنميـــــة الأهداف واتاحة الفرص لتحقيقها من خلال النشاط الجمعى ٠

٥ ـ الاستراتيجيات :

يتحقق ما ذكرناه من أهداف من خلال البرامج المتنوعةوالالعاب الرياضية للحد من النزعة الانحرافية أو الميول العدوانيـــــة، والتركيز على اجتماعات المناقشة للمواقف الاجتماعيـــــة والتمثيليات التعبيريه وتمثيليات التعبير عن القيم ٠

٦ ـ الأساليـــب :

يقوم الاخصائى باعداد الاعضاء للمعلومات التى تعين فـــــى تحديد الاختبارات ويهتم بوسائل التعبيـــر الانفعالـــــى Souiomotional Tecniques كاستعمال المطرقـة القيام بتمثيليات موقفية ـ العاب تساعد على حل الصراعات ٠
ومن ضمن محتويات هذا المدخل مايلى :

ا ـ مؤســـات التنشئة الاجتماعيـــة

يحتاج الصغار البالغينتون لهذه الأنواع من الجماعات لمساعدتهم فى التنشئة الاجتماعية والاعداد للحياة كموظف وكأب وكعضو متطـوع فى جماعات ٠

وواقعية العضو وحماسه يكون غالبا ، ولذلك يجـــب تشجيـــع المشاركة، ومن هذا الفرع من الجماعات ( جماعات الاقسامالداخليـة

بالمدارس ) وتركز الخدمات على تنمية الميول واتاحة فرص التعليم.

١ ـ التقدير ( التشخيص ) :

تحديد مدى ادراك الفرد لمسئولياته واحتياج هذا الفرد لنواحي التدعيم، ودراسه الفرص المتاحة لاشباع احتياجات العضـــو وما يمكن أن يتحقق منها بجهود الاعضاء .

٢ ـ مضمـــون :

يجد الاعضاء فى حياة الجماعة فرصا طيبة لتدعيـــم الخبـــرات والاخذ والعطاء وتحمل المسئوليات وكذلك ممارسة العديد مـــن المهارات .

٣ ـ تكوين الجماعـــة :

تحقيق قدر من التجانس فيما يتعلق بشخصيات الاعضاء مثـــل السن والمرحلة الدراسية والذكاء .... الخ وعندما تقـــوم الجماعة بنشاط حل المشكلات يضم لهم بعض الاعضاء مـــن ذوى الخبرة بالمعلومات والمهارات المختلفة .

استراتيجيات العمل :

تكمن فى جماعات التعلم وحل المشكلات وجماعـات النشـــاط العقلى التى تسهم فى زيادة المهارات التى تعمل على التغلـــب على المعوقات الاجتماعية، كما يعمل الاخصائى على ايجاد أساليب التعاون

بين الاعضاء ومساندة بعضهم سواء من خلال امكانياتهم الذاتيـــــــة أو بالاستفادة بالامكانيات المتاحة في البيئـــة .

٥ ـ اساليب العمـــل :

تصميم أهداف قصيرة المدى والمواقف التي تساعد على زيـــادة الاداء الاجتماعي وتحديد المواقف التي يمكن للاخصائي أن يتدخـــل فيها والانشطة التي يمكن من لعب الادوار المختلفة Role Play وأنشطة تعديل السلوك Behavior Modification Coaching وذلك من خلال عمليات التدريب .

## ٦ـ مؤســات الضبـط الاجتماعـــي

الهدف الاساسي من تلك المؤسسات هو مواجهة أنواع السلـــوك التي تضع الفرد في صراع مع المجتمع، ولهذه المؤسسات نـــوع مـــن السلطة والالتزام ، ومعظمها مؤسسات مغلقة وخدماتها غير تطوعيـــة ، ومعظم عملائها يقاومون التغيير .

ويتركز اهتمام الاخصائي في خلق مناخ سليم لاستثارة العمـــلاء نحو اكتشاف الانماط السوية للسلوك واكتساب قيم ومعايير اجتماعية سوية .

١ ـ التقدير ( التشخيص ) :

بالنسبة للفرد : التعرف على مدى تأثير بعض الثقافات الفرعية على الفرد ومدى التزامه بها وبالمعايير الشاذة، وتحديد مـــدى

قدرة الاعضاء على التوافق مع المجتمع .

بالنسبة للاسرة : تحديد طبيعة العلاقات الاسرية والتي قد يكون لها تأثير في موقف العضو .

بالنسبة للبيئه : تحديد الفرص المتاحة بالبيئه والتي لها أهمية وكذلك المعوقات الموجودة بها والمشكلات البيئية التي تنجم عن وصف الانسان بصفة مجرم أو عاجز أو مريض عقلي ...... الخ .

٢ - ماهية العمل ( التدخل ) :

الاستفادة من القوى الجماعية وتأثير الجماعة نفسها لمواجهه آثار القوى الجماعية السابق تأثيرها على الفرد واستخدام الأسرة نفسها في تعديل السلوك ان كان لها تأثير سابق أيضا على الانحراف .

٣ - تكوين الجماعة :

تتكون الجماعات من أعضاء ذوى مشكلات متجانسة ويمكن تطعيمها بأعضاء ذوى خبرات سابقة بالمؤسسات ومرتبطون الى حد كبير بأغراضها .

٤ - أهداف العمل :

الهدف الاساسى هنا هو تعديل الاتجاهات والسلوك المرتبط بها وتدعيم السلوك الاجتماعي ويشترك الاخصائي مع

العضو فى تعبئة كافة الامكانيات المتاحة فى البيئـــة مثـــل المؤسسات والجماعات السياسية ٠٠٠٠ الخ ٠ ويسعى الاخصائى للتعرف على الأهداف الخاصة التى قد تختلف عن أهدافـــه وأهداف المؤسسة وقد يجد صعوبة حتى يتوصل الى صيغةتعاقدية مع الأعضاء ٠

٥ ـ استراتيجيات العمـــل :

تقوم الخدمات على أساس تخطيط البرامج لتتضمن عمليات التفاعل الجماعى الموجه فى جماعات مدمنى المخدرات ومدمنى المسكرات وهذا يتطلب مضاعفة تأثير قوة الجماعة ٠

٦ ـ أساليب العمـــل :

يعمل الاخصائى على مساعدة الاعضاء على التعـرف علـى حقيقة موقفهم وتصرفاتهم ورأى الاخرين فى سلوكهم واتاحـــة فرص المناقشة لكى يعبروا عن هذه الآراء حول مشكلاتهـــم وحاجاتهم مع اتاحه الفرص الترويحية كالرحلات الجماعيـــة القصيـــرة Group Trips مع التخفيف من مشاعـر الغبن التى يشعرون بها نحو المؤسسة وخلق مشاعر ايجابيـــه بينهم ٠ وهناك الكثير من الأنشطه والبرامج تتضمن ذلك ٠

## ٣- مؤسسات التأهيل الاجتماعى

### ( اعادة التنشئة )

توجه خدمات تلك المؤسسات نحو مساعدة الأفراد على اكتساب قدرات ومهارات وخبرات جديدة، وهم غالبا ممن يواجهون بعض المشكلات النفسية والاجتماعية ،مثال ذلك مكاتب التوجيه الاسرى ومؤسسات رعاية المعوقين والتأهيل المهنى لغير المتوافقين فى العمل وغيرهم ·

والعملاء هنا يكونون تحت ضغوط تدفعهم لطلب المساعدة فى الوقت الذى يتعرضون فيه لضغوط داخلية من جراء ذلك ، ومع هذا فهم أقل مقاومة للتغير ، ولكن صعوبة التغير تكمن فى اختلاف ماجلبوا عليه من طباع عما يسعون من أجله حاليا ·

١ ـ التقدير ( التشخيص ) :

التعرف على الصراعات التى يمر بها العضو عندما يمارس متطلبات دوره الجديد وكيفية مواجهته لهذا الصراع ولكى تتحقق عملية التأهيل الناجحه يتطلب ذلك تشجيع وتدعيم السلوك الجديد بواسطة الجماعات الأولية وتزويد العضو بالمعارف والمهارات المختلفة ·

٢ ـ ماهية العمل ( التدخل ) :

التركيز على الخبرات الجماعية ومساندة الاعضاء بعضهم

البعض لتحقيق أهدافهم الخاصة بالتأهيل وتناوبهم لممارســـة الادوار الاجتماعية السليمة أثناء تعلم الانماط الجديده للسلوك ٠

٣ ـ تكويـــن الجماعـــة :

تحقيق قدر من التجانس على أساس نوعيـــة المشكــلات والأهداف الخاصة بالاعضاء وتوافر بعض الصفات الخاصة فـــى الاعضاء ولتسجيل الاستفادة من الأنشطـة والخدمات ٠

٤ ـ الاهـــــداف :

تعديل الظروف المعوقة سواء فى الأسـرة أو لعمل أوالبيئة، والحد من الجوانب السلبية وسوء الرعاية أو ضعـــف العميـــل ودرجـــة عجـزة ٠

٥ ـ الاستراتيجيـــــات :

العملية السائدة فى اعادة التنشئة أو التأهيـل هـى التربية وحل المشكلات وذلك بغرض التخفيف من الضغوط نتيجـــــة التناقض الذى يواجهه العميل ٠

وعلى الاخصائى تدعيم التعاون المتبادل بين الاعضـــــاء لمواجهة النظم والظروف غير الملائمة والتى تسببت فـــــى وضعهم الحالى ٠

٦ ـ اساليب العمل :

استخدام بعض العمليات التى تساعد على الحدمن الانحـراف وان توجه عملية التنشئة للاقلال من صراع القيم وتوفيرالعشيـــرات الناجمة داخل الجماعات وخاصة الثنائيات ،وان تستخدم الانشطة فى تدعيم الجهود الجماعية سواء داخل المؤسسة او فى المجتمع الخارجى٠

## أسس العمل بنموذج التنظيم البيئي

لتحقيق العمليات السابقة يجب على الاخصائي أن يسعى للتوصل الى أنسب النظم البيئية لزياده فاعلية الممارسة ويتطلب ذلك مايلي :-

١ - التركيز على عملية البت في القبول بطريقة جماعية للتأكيد على مزايا الجماعات وتحقيق قدر من التفاعل نتيجة الاختلاف بين العملاء ٠

٢ - يشارك الاخصائي في وضع خطط الرعاية وان يقوم بنفسه باستمرار وكذلك البرامج والخدمات ٠

٣ - توفير الامكانيات مثل أماكن المقابلة وأماكن الاجتماعات التمويل والقوى البشرية المناسبة ( الاخصائي المتفرغ) لاستمرار الاشراف والاتصال والبيئة ٠

٤ - تدعيم سياسة المؤسسة وتطويرها باستمرار واعادة النظر في اللوائح والقواعد التنظيمية للوحدات المختلفة بالمؤسسات ومنها الجماعات لتواجه احتياجات الأعضاء المتجدده ٠

٥ - والاعضاء ايضا يجب أن يتوصلوا الى شبه اتفاق حول التعديلات الخاصة بنظم المؤسسة ولوائحها وجهازها الوظيفي ونظم العمل والفرص المتاحة والتي تحقق رغبات العملاء

في المؤسسة والمجتمع أيضا ٠

٦ ـ التعاون الجماعي بين اخصائي الجماعة والاعضاء الاخرين من الجهاز الوظيفي بالمؤسسة وذلك بغرض توفير مناخ ديمقراطي للجماعات وتحقيقها لأهدافها في ضوء أهداف المؤسسة ٠

٧ ـ أعضاء الجماعة والاخصائي يجب أن يتفهموا العوامل المتصلة بالبيئة التي تحيط بالمؤسسة خاصة بالنسبة للمؤسسات المختلفه واتجاهات للبيئة نحو عملائها ٠

وتستمد هذه النقاط جميعها على قوة الاخصائي وقدرته في التأثير على نظم المؤسسة فيما يتعلق بتمويل عملية المساعدة ٠

التقويم والخلاصة :

يركز هذا النموذج على الاهداف الملموسة المتفق عليها واستخدام الطرق والاساليب الفنية لاختبار فاعليتها وقد استنتج الباحثون العناصر الاساسية لهذا النموذج من خلال الجهود المبذوله مع الجماعات من المستفيدين من نظام المساعدات العامة، وكذلك من البحوث التي دلت على تأثير عمليات التدخل في تحسين الاداء الاجتماعي وتعديل الاتجاهات وتحسين الأحوال البيئية ٠

ونستطيع أن نستخلص ما يلي :ـ

أولا : بعد استعراض هذا النموذج يمكن القول بأنه يساعد على زيادة النمو المعرفي للممارسين ويدفع الى المزيد من الدراسات والبحوث التي تتناول بالتحليل بعض المواقف الفردية والاجتماعية بهدف التوصل الى استراتيجيات تتعلق بالأفراد والجماعات والبيئه لتوضيح كيف يمكن أن تؤدى هذه الانساق دورها في مجالات العمل المختلفة ٠

ثانيا : الاستفادة من النتائج التي توصلت اليها النظرية النفسيه الاجتماعية في البحوث التي يمكن تطبيقها في اطار هذا النموذج وأن يلقي على عاتق الاخصائيين الممارسين مهمة اختيار عمليات التدخل في المؤسسات المختلفة والتي تبنى على هذه النتائج ٠

ويجب أن يبنى كل ذلك في اطار التكامل بين الجهود المبذولة من أجل تغيير البيئة والمجتمع مع عمليات التدخل في الجماعات المختلفة ٠

ثالثا : هذا النموذج يميل الى الدور العلاجي والوقائي لخدمة الجماعة أكثر من ميله الى جانب التنموى وقد يناسب ذلك المجتمع الذى عمل فيه هذا النموذج في حين ان مجتمعاتنا النامية تميل الى الجانب التنموى في خدمة الجماعة من أجل تنمية واستثمار قد رات الافراد للوصول الى أفضل أداء اجتماعي ممكن ٠

## ثانيا : نموذج لتقويم التدخل المهنى فى العمل مع الجماعـــات

يمكن تحديد وتعريف المفاهيم المرتبطة بالنموذج : ( فيلدمان ) على النحو التالى :

١ ـ التدخل المهنى :

يستخدم مصطلح التدخل المهنى كثير من الاخصائيين الاجتماعيين لوصف ما يفعلون حيث يفسرون الأنشطة التى تتعامل مع المشكلات فى اطار استراتيجية توضع لانجاز الأهداف المطلوبة، ومن الممكن تمييز أنشطة الاخصائيين الاجتماعيين عن غيرهم من خلال برامج التدخل المهنى التى يلتزمون فيها بمبادىء قائمة على تكنيك خاص بهم ، وتنظر الخدمة الاجتماعية للتدخل المهنى على أنه مساهمات للاخصائى الاجتماعى أثناء عملية الممارسة المهنية، والتى تشتمل على تحديد الأهداف وطرق تحقيق هذه الأهداف مع تقييم نتائج الممارسة أو المقصود بالتدخل المهنى فى طريقة العمل مع الجماعات هـو قيام اخصائى الجماعة بدوره مع الاعضاء أو الجماعة أو المجتمع المحلى خلال المواقف الاجتماعية المختلفة مستخدما فى ذلك المبادىء والمهارات والنظريات العلمية وذلك بهدف تحقيق عملية المساعدة.

٢ ـ النموذج العلمى : Scientifie Model

يعرف النموذج العلمى بأنه التطبيق الفرعي للنظرية فى مجال أو زمان معين بمعنى أنه اذا كان دور كايم قد وضع نظريته

فى الانتحار على أساس دراسته للمجتمع الاوربى فان مشتقات تطبيق هذه النظرية فى احدى الدول كايطاليا مثلا تعتبر نموذجا علميـــــا أو Model يتسق مع النظرية الكلية فى عمومياتها،وان زادت عليهـا تفاصيل فرعية جديده .

ومن ثم فان النموذج هو شرح لنظرية ما وتطبيقها وفقا لملاحظـات خاصة لحل المشكلة ولتبسيط ذلك نقول أن النظرية تخبرنا أنـــه اذا حدثت بعض الأشياء المعينة يجب أن تحدث بعض الاشياء الاخرى المرتبطة بها فى حين أن النموذج يخبرنا كيف نوجد ونحقـق هـذه الاشياء ويجب أن نعرف أن الانسان يمكنه أن يبنى النظرية بدون أن يبنى نموذجا ولكن من المشكوك فيه أن يبنى نموذجـا بـدون نظرية .

والنموذج نمط بنائى علاقى يوضح العوامل والمتغيرات وتأثرهـا ببعضها البعض، ويستخدم النموذج لوصف وتحديد أساليب وكيفيـة التدخل المهنى لاحداث تغييرات معينة، فالنموذج اذن هو تصـور تطبيقى عملى يرتبط بالواقع الأمبيريقى ويوضح أساليب الممارسـة المهنية التى تستخدم مباشرة عند تفاعلنا مع المواقف المختلفة .

ثانيا : نموذج ( رونالد فيلدمان ) : Ronald A. Peldman

لتقويم تدخلات خدمة الجماعة Evoluating Froup Work Interventions

يعتبر ( نموذج فيلدمان ) نموذجا تصوريا يسترشد به الذين يرغبون فى تقويم أخصائى الجماعة، حيث يقصد بتقويم تدخـــلات

يعتبر ( نموذج فيلدمان ) نموذجا تصوريا يسترشد به الذين يرغبون في تقويم أخصائي الجماعة، حيث يقصد بتقويم تدخلات خدمة الجماعة تقويم تدخلات أخصائي الجماعة كممارس لطريقة العمل مع الجماعات .

ويتكون نموذج فيلدمان من خمس خطوات أساسية هي :

١ - تعريف المتغيرات المتعلقة بمستوى الجماعة .

٢ - تحديد العلاقات المتفاعلة بين المتغيرات الجماعية .

٣ - تقويم أدوات العلاج .

٤ - تكوين أساليب ( تكتيكات ) التحكم والمقارنة .

٥ - اختيار استراتيجيات التقويم .

وسوف نتناول هذه الخطوات بشيء من التفصيل :

١ - تعريف المتغيرات المتعلقة بمستوى الجماعة :

أشار ( فيلدمان ) الى ضرورة تحديد المتغيرات قبل أجراء التقويم وقد تكون هذه المتغيرات متعلقة بمستوى الجماعة من حيث درجة تماسكها أو مستوى الجماعة من حيث درجة تكاملها أو مستوى الجماعة من حيث درجة تأثير القوة الاجتماعية فيها، وأشار (فيلدمان) أيضا الى كيفية قياس هذه المتغيرات سواء على المستوى الفردى أو على المستوى الجماعي ، مثلا حين تحدث عن تماسك الجماعة كمتغير فهو قد حدده وعرفه وتناول الاختلافات حول هذا المفهوم،

ثم تطرق الى كيفية قياسه على المستوى الفردى أو الجماعى .

٢ ـ تحديد العلاقات المتداخلة بين المتغيرات الجماعية :

يمكن تحديد العلاقات المتداخلة بين متغيرات مستوى الجماعة عن طريق الاساليب التى تختلف فى درجتها فبعضها يشمل الارتباطات البسيطة وبعضها يشمل الارتباطات المركبة، وتعتمد تأثيرات خدمة الجماعة وفعاليتها على التأثير فى هذه المتغيرات كما أن معرفة اخصائى الجماعة بمثل هذه العلاقات المتداخلة بين المتغيرات تساعد على التدخل المهنى الملائم والمبنى على الاختيار الأكثر موضوعية .

٣ ـ تقويم أدوات العلاج :

يرى ( فيلدمان ) أن طرق وأساليب العلاج الجماعى التى تطبق من قبل اخصائى خدمة الجماعه غير كافية ومن هنا فان الفائدة التى تعود على العملاء غير كافية أيضا، ومن ثم فان ( فيلدمان ) ينادى بتقويم طرق واساليب العلاج الجماعى لأن الممارسة أثبتت أن هذه الطرق تطبق بطريقة غير سليمة ومن هنا فان الاخصائى الممارس للعلاج الجماعى مطالب بتقويم الادوات والاساليب المستخدمة فى هذا النوع من العلاج ليحدد مدى كفاية وكفاءة هذه الطرق وتلك الأساليب .

٤ ـ تكوين أساليب ( تكتيكات ) التحكم والمقارنة :

يؤكد فيلدمان على أهمية تكوين الجماعات الضابطة أوجماعات المقارنة فى اختيار أفضل الطرق للعلاج الجماعى، ويرى فيلدمان

أنه بالرغم من ان الجماعات الضابطة هى بمثابة أساليب للتحكم والمقارنة الا أن بعض الاخصائيين يفشلون فى تكوين مثل هذه الجماعات بسبب زيادة تكلفة تكوينها خصوصا فى جماعات العلاج الخاص ٠

٥ ـ اختيار استراتيجيات التقويم :

يرى ( فيلدمان ) أن الاخصائيين الاجتماعيين قد تمكنوا من الوصول الى العديد من الأساليب التقويمية، وأنه بالرغم من زيادة الثقة فى النتائج التى أمكن الوصول اليها باستخدام هذه الأساليب الا أن هناك دراسات فى خدمة الجماعة مازالت تستخدم نمط واحد من نماذج التقويم ٠

هذا ويؤكد ( فيلدمان ) على أهمية تحديد النماذج التى يستخدمها الشخص القائم بالتقويم قبل اجراء هذه العملية وهل يستخدم نموذج واحد أو أكثر من نموذج ٠

## نقد وتحليل نمـــوذج ( فيلدمـــان )

بعد تعرضنا لنموذج فيلدمان فانه من الطبيعى أن نقوم بنقـــد وتحليل هذا النموذج وذلك لتحديد ايجابياته وسلبياته، ونقاط القـــوة والضعف فيه، ومدى ملاءمته للتطبيق فى المجتمع المصرى وذلك من خلال النقاط التالية :

١ ـ ان النموذج لم يشتمل على كل خطوات التقويم حيث تجاهـــل اول خطوات التقويم وهى خطوة تحديد الأهداف ، كما لم يوضـــــح النموذج صراحة خطوة جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها .

٢ ـ يرى البعض أن هناك مجموعة من المبادىء التى توجه عمليـــــة التقويم وهذه المبادىء هى :

- ضرورة تحديد الأنشطة بدقة ـ تلك الانشطة التـــى ســـوف يجرى لها التقويم .
- ضرورة تحديد وتعريف الأهداف والطرق بوضوح .
- ضرورة مراعاة تطبيق مبادىء التجريب .
- ضرورة استخدام الجماعات التجريبية والضابطة .

ومن خلال استعراضنا لنموذج ( فيلدمان ) نجد أنه قد راعـــى الكثير من هذه المبادىء .

٣ ـ النموذج ليس نموذج شامل للتقويم فهو لا يتناول تقويم طريقـــة العمل مع الجماعات بعناصرها المختلفة المتمثلة فـــى الاعضـــاء

والجماعة والبرنامج والمؤسسة والاخصائي والاشراف والمجتمع المحلي وانما يحاول تقويم تدخلات طريقة خدمة الجماعة متمثلة في الاخصائي كممارس لها ٠

٤ ـ يعتمد النموذج على ثلاثة عناصر أساسية للتقويم تساعد على نجاح هذه العملية وهذه العناصر هي :

أ ـ الموضوعية والتي تتمثل في وجود معايير للتقويم تقارن في ضوئها النتائج وقد عبر عنها فيلدمان بأساليب التحكم والمقارنة ٠

ب ـ القياس والذى يتمثل في قياس المتغيرات الأساسية بعد تحديدها ٠

جـ ـ تفهم العلاقات المتحركة والمتداخلة بين هذه المتغيرات وذلك بعد تحديد هذه العلاقات ٠

٥ ـ يركز النموذج على الجماعات العلاجية وذلك من خلال تقويم أدوات العلاج لهذه الجماعات ومن ثم فان هذا النموذج يركز على تقويم تدخلات خدمة الجماعة في مجال العلاج الجماعي ٠

وعلى هذا فان هذا النموذج يساير الاتجاه الموجود في الخارج والمتمثل في الخدمة الاجتماعية العلاجية على عكس الاتجاه الحالي للخدمة الاجتماعية في المجتمع المصرى التي تحاول انتهاج الأسلوب التنموى حيث يؤمن الاخصائيون الاجتماعيون أن أسلوب التنمية

اذا ما اخذت به الخدمه الاجتماعيه فلسفه وتطبيقا يجعل من هذه المهنه استثمارا لاحدود لعائد بعكس اسلوب العلاج الذى يجعل منها استهلاكـا متزايد لامكانيات وطاقات ماديه وبشيره لاتستطيع الدول الناميـــه تحملها .

٦ ـ النوذج دينامي فهو يوضح العلاقات المتداخله بين اجزائه ومـــن ثم فهو ككل لايمكن فهمه الا بالرجوع الى اجزائه المتداخله فيبـدا النوذج بتحديد وتعريف المتغيرات ثم يحدد العلاقات بينها تـــم يحدد اساليب تطبيق الادوات من خلال عمليات التحكم والمقارنـه فى النهايه الاستراتيجيـه او الاستراتيجيات التى سوف تستخـدم للتقـــويم .

٧ ـ اشار فليدمان فى الخطوه الاولى من النموذج الى اهميه تحديـــد المتغيرات المتعلقه بمستوى الجماعه وقد حدد هذه المتغيرات فـــى

أ ـ مستوى تماسك الكجماعه ، والمقصود بهذا التماسك كمحصله كل القوى المنفاعله التى تبقى الاعضاء داخل الجماعه ويقلس الـلـاس التماسك عن طريق الجذب المتبادل للاعضاء وتبادل المشاعـــر المشتركه بين عضو وآخـــر .

ب ـ تكامل الجماعه : ويرى فيلدمان انه توجد ثلاثه انمـــــاط هامع من التكامل داخل الجماعه هى :

ـ التكامل المعيارى : الذى قد يكون على مستوى الجماعـــه او على المستوى الفردى ، والتكامل المعيارى على المستـــوى

الجماعى يشير الى درجة الاتفاق المتعلق بالسلوكيات

اما التكامل المعيارى الفردى فهو يشير الى الدرجةالتى تعطى للعضو الحق فى المشاركة فى معايير الجماعة.

- التكامل الوظيفى : الذى يتحقق عن طريق ثلاثة وظائف يجب أن تشبع فى أغلب الجماعات والتى تتمثل فى تحقيق الهدف وشكل الأداء والعلاقات الخارجية .

- التكامل الاتصالى : أو العلاقات البينية بين الاعضاء والذى يشير الى حالة التكامل الجماعى الذى يبنى على الميول والمشاعر المتبادلة لأعضاء الجماعة .

جـ - تقسيم أو توزيع القوة الاجتماعية : حيث تشير القوة الاجتماعية الى قدرة عضو الجماعة فى التأثير على الاخرين داخل الجماعة .

ويلاحظ هنا أن فيلدمان قد أشار الى ثلاثة أنواع من تكامل الجماعة وهى التكامل الوظيفى والتكامل الوظيفى والتكامل المعيارى والتكامل الاتصالى للعلاقات البينية بين الاعضاء ولم يشر الى التكامل الثقافى ، حيث أن التكامل الثقافى هو جزء من تكامل الجماعة وهو يتعلق بثقافة الجماعة بما فيها من أيديولوجية الجماعة وعاداتها وتقاليدهاواتجاهات أعضائها .

.................. الخ .

٨ ـ بعض خطوات هذا النموذج تحتاج الى المزيد من التوضيح ، فمثلا فى الخطوة الخامسة وهى تحديد استراتيجيات التقويم لم يشر فيلدمان الى استراتيجيات التقويم المتعددة وما هى المواقف التى تستخدم فيها ٠

٩ ـ يحاول النموذج تقويم تدخلات خدمة الجماعة متمثلة فى الاخصائى كممارس للطريقة ويحاول وضع خطوات دينامية يجب على الاخصائى أن يتبعها وهو يصدر تقويم تدخله المهنى مع الجماعات العلاجية ولكن هذا النموذج لايحاول تقويم أخصائى الجماعة نفسه فهو يركز على تقويم التدخلات فقط وأهمل نقاط أخرى ذات أهمية فى تقويم تدخلات الاخصائى منها :

- انتظام الاخصائى فى حضور اجتماعات الجماعة ٠
- مدى تطبيق الاخصائى لمبادىء خدمة الجماعة ٠
- مدى أيمان الاخصائى بقيم مهنة الخدمة الاجتماعية ٠
- فهم الاخصائى للدوافع والحاجات الانسانية ٠
- أيمان الاخصائى بالفروق الفردية ٠
- قدرة الاخصائى على توجيه التفاعل الجماعى ٠
- قدرة الاخصائى على اكتساب المهارات المختلفة ٠
- قدرة الاخصائى على الاستفادة من العملية الاشرافية ٠
- قدرة الاخصائى على التسجيل الجيد ٠
- قدرة الاخصائى على تحليل المواقف المختلفة وفهمه لمرحلة نمو الجماعة ٠

ويلاحظ أن كل هذه النقاط وغيرها هي بمثابة عوامل تؤثر تأثيرا مباشرا وقويا على تدخلات الاخصائي وعلاقته بالجماعة وأعضائها ٠

وعلى الرغم مما تقدم فان ( فيلدمان ) قد جاء بمحاوله يمكن الاستفادة منها في الوصول الى نموذج لتقويم تدخلات اخصائي العمل مع الجماعات أو أى عنصر من عناصر طريقة العمل مع الجماعات يتناسب مع الأهداف الانمائية للطريقة وتتفق مع الواقع المصرى ٠

ثالثا : المدخل التأهيلي الوقائي :

يتضمن عرضنا للمدخل الوقائي التأهيلي ما يلي :

أولا : مقدمة تتضمن التطور التاريخي لهذا المدخل ٠

ثانيا : أهم الافتراضات الاساسية التي يقوم عليها هذا المدخل٠

ثالثا : الاسس المستمدة من العلوم الاجتماعية والتي يقوم عليها هذا المدخل ٠

رابعا : مكونات ممارسة خدمة الجماعة في اطار هذا المدخل ٠

خامسا : وسائل التأثير التي يستخدمها الاخصائي في اطار هذا المدخل ٠

سادسا : الانهاء والتقويم ٠

سابعا : الدراسات التقويمية لهذا المدخل ٠

ثامنا : التطور المستقبلي لهذا المدخل ٠

اولا : المقدمـــــة

ينقسم هذا المدخل الى قسمين رئيسيين هما :

(١) المدخل التأهيلى Rehabilitative Approach

(٢) المدخل الوقائى Prevehtive Approach

فالمدخل التأهيلى يهدف الى احداث تغييرات فى العمـــلاء، للتخفيف من اثر الاعاقة ، وتحسين وظائف العميل وقدراته، ليتمكـن من اداء ادوارهالاجتماعية بصورة اكثر ايجابية .

والمدخل الوقائى : يهدف الى مساعده الناس علــــى انجــاز اهدافهم ومواجهه الضغوط الاجتماعية التى تعترضهم لتحقيـــق التكيـــف ومقاومة الانحراف .

وتتم عمليات التأهيل والوقاية من خلال الجماعات ، وذلك مـــن خلال تفاعلات الوجه للوجه التى تحدث داخل الجماعه الصغيره،ويستثمر هذا التفاعل لأحداث التغيير المرغوب فى الافراد اعضاء الجماعـــات وهذا ما قاله ( فنتر Vinter ) ١٩٦٥ .

ويقوم الاخصائيين الاجتماعيين باستخدام هذا المدخـــــل فـــى مجالات متعدده منها ـ المدارس العامه Public Schools والمنظمات العقابيه Correction Instutions والمستشفيات Hospitals منظمات رعايةالطفل Child Welfare Agencies ، والمحلات الاجتماعية Setlelement Fouses ومراكـــز Community Centers

المجتمع

ولقد استخدم هذا المدخل منذ فترة طويله تتضح من خلال التطور التاريخى لهذا المدخل :

* فقد استخدمت الجماعات لاحداث اغراض التأهيل والوقاية في سنة ١٩٢٨ ٠

* ولقد وجد هذا الاتجاه دفعه قويه بعد الحرب العالمية الثانية، وذلك نتيجة للتطور السريع الذى حدث فى :

- علم النفس الاكلنيكى Clinical Fsycholog
- العلاج النفسى

وقد ادى ذلك الى تطوير برامج العلاج للمعوقين ، والتى من بين هذه البرامج المدخل التأهيلى الوقائى ٠

* وفى تلك الفترة التاريخية ظهرت كتابات كثيرة، ومقالات خاصة بممارسه خدمه الجماعة فى مجالات التأهيل ، منها خدمة الجماعة مع المرضى النفسيين وخدمة الجماعة مع المسنين،وخدمة الجماعة مع الاحداث المنحرفين، وكذلك دور خدمة الجماعة فى مجال الصحة العامه، والمدارس، ورعايه الطفل ٠

* وفى تلك الفترة ايضا ازداد عدد الاخصائيين الاجتماعيين العاملون فى المنظمات الاولية التى تقوم بتقديم خدمات تساهم فى احداث التنشئة الاجتماعية للافراد مثل مراكز المجتمع، والمحلات الاجتماعية، والمدارس ٠٠ وغيرها ٠

هذا أدى الى تدريب هولاء الاخصائيين على الممارسة .

* ففى الفترة من ١٩٥٠ : ١٩٦٠ ظهر الاتجاه نحـــو تدريـــب الاخصائيين على ممارسة خدمة الجماعه فـى مجال التأهيـــل والوقايه، وكيفية استخدام الجماعة لحماية قطاعات السكان مـن المخاطر التي يتعرضون لها، والمشكلات التى يواجهونها ســواء كانت شخصية أو مادية أو بيئيه Vinter 1959

* وفى هذه الفترة ايضا تطورت الخدمات الجماعية في هذا المجال واصبحت تخدم ثلاث عناصر هى الافر اد Individuals الاسر Families والجماعات Groups

* وفى اطار ذلك قامت مدارس الخدمة الاجتماعية باستحـداث نظم وأساليب فى ممارسه العمل مع الجماعات فـــى اطـــار العناصر الثلاثه السابق ذكرها وكان المدخل التأهيلى الوقائـى من هذه المداخل الحديثه .

ثانيا : أهم افتراضات الممارس

TMojor Practice Assumption

يقوم هذا النموذج على عده افتراضات أساسية تتـم الممارسـه في اطارها وهذه الافتراضات هى :

(١) الفرد كمحور للتغيير
The Individual as the focus of Chang

(٢) تحديد الاهداف Specificity of Goals

(٣) التعاقد Contract

(٤) الجماعه كوسيله للتغيير Groum as a Means for change

(٥) التدخل فى البيئه Intervontion in the Social Enpironment

(٦) اسس الممارسه الامبريقية Emperical basis of Proctice

وسوف نحاول عرض هذه الافتراضات بشىء من التوضيح :

(١) : الفرد كمحور للتغيير :

وهذا الافتراض له أهميته بالنسبه لأخصائى الجماعة، فهذا المدخل يستخدم لاحداث التغيير فى الافراد، من خلال الجماعات، وهذا يجعل الاخصائى يقوم بتحديد أهداف الافراد الطويله والقصيره ثم يقوم باستخدام المؤثرات الجماعية لاحداث التغيير · كما أن الاسلوب الديمقراطى فى العمل مع الجماعة، من الاساليب التى يجب أن يتبعها الاخصائى ، كما أن البرامج والانشطة وسيلة لاحداث التيير فى سلوك الافراد ·

(٢) : تحديد الأهداف :

يتم تحديد الاهداف طبقا لعنصرين أساسيين هما :

أ ـ ما يريد ان يكون عليه العميل ( أهداف العميل ) ·

ب ـ ما ينبغي الوصول اليه من خلال العلاج المتتابع ( أهـــــداف الأخصائي ) ٠

بالنسبه لمجال السلوك الانساني نسعى الى تحقيق مجموعه مـــن الاهداف التى تتعلق بالفرد منها ( التأثير على الاتجاهات ، التأثيـر على السلوك واكسابه المعارف والخبرات الجماعية المناسبة ) ٠

ويتم صياغه الاهداف عن طريق العملاء والاخصائي وهذه العمليـه تأخذ وقت كبير من الجلسه الاولى مع اعضاء الجماعه،ويقوم الاخصائـي بتحديد الاهداف العملاء، من خلال اتصاله بالعملاء وحصوله على بيانات كثيره حول الهدف ٠

وهناك أهداف تتعلق بالادوار الاجتماعية التى يعجز الفرد عـن ادائها، ولذلك يجب على الاخصائي مساعده الجماعه على فهــم هــذه الادوار والتدريب عليها حتى يزداد الاداء الاجتماعي للافراد ٠

كما أن الاخصائي يستخدم عمليه التخطيط لتحديد الاهـــداف والقدره على انجازها ٠ سواء كانت أهداف تأهيلية تتعلــق بالاداء الاجتماعي أو اهداف وقائية تتعلق بزيادة القدرات الاجتماعية لـدى الاعضاء حتى يتمكنوا من مواجهه اعباء الحياه بصوره ناجحه تمكنهم من التكيف مع الجماعه ٠

(٣) : التعاقـــد :

التعاقد هو وضع اتفاق بين الاعضاء والاخصائي على الآتـــى
– اسلوب العمل – والمشكلات التى يريد حلها، وتحديد الاهـــداف
والخبرات الجماعية التى يكتسبها الاعضاء، والمسئوليات التبادليـــة
بين الاعضاء والاخصائي ٠

ويتسم التعاقد في خدمه الجماعة بالمرونه، أى يمكن تعديله كلما
الحت الحاجة لذلك ٠ ويتم التعديل من خلال الجلسات، وأثناء التفاعل
الجماعى ٠

ويؤكد العقد على الجوانب الاخلاقية والمعايير والقيـم التـــى
تسير عليها الجماعة ٠

(٤) : الجماعة كوسيله للتغيير :

تتميز طريقه خدمه الجماعه بانها طريقه لاحداث التغيير فـــى
الافراد من خلال الجماعات، والجماعه تستخدم لأنجاز الاهـــداف،
وكوسيله للتغيير من خلال ضغوط القرناء ، المعايير والقيم ، والادوار
التى يمارسها الاعضاء ٠

كما تعتبر الجماعه نسق للمساعده التبادلية ، فالاخصائى يساعـــد
الاعضاء ، وكل عضو يساعد الاخر، حتى تتم عمليه انجاز الاهـــداف
وتعتبر جاذبية الجماعة،وبناء الجماعة،وعملياتها من اهم العوامل التـــى
تساهم فى انجاز الاهداف ٠

(٥) : التدخل في البيئة الاجتماعيه :

للبيئه أثر كبير على الفرد، فهو يعيش من خلالها، ومنها يكتسب خبرات كثيره ومواقف لها تأثير على شخصيه، وبالتالي احيانا( قد تكون البيئه هي السبب في حدوث مشكلات للعملاء، ولذلك كان من الضروري ان يقوم الاخصائي بدراسه البيئه، ثم يضع خطه للتدخل مع العملاء والبيئه المحيطة بهم، حتى يستطيع احداث تغييرات مرغوبة في الأفراد .

(٦) : أسس الممارسه الامبريقية :

يتم اختبار تأثير الممارس على العملاء كما يتم اختبار المداخل من خلال عمل ممارسات تجريبيه في العيادات النفسية، وفي المؤسسات المختلفة، وذلك لاختبار تطبيقات خدمة الجماعة في المواقف المختلفة

ثالثا : الاسس المستمده من العلوم الاجتماعية اللازمه لممارسه خدمة الجماعه في اطار هذا المدخل

Soecial Since Bases fo Group Work Practice

يعتمد هذا المدخل على مجموعه من الاسس والنظريات المستمده من العلوم الاجتماعيه والتي تساهم في تفسير سلوك الافراد ، ومدى قدره المنظمه على التأثير في مواجهه المشكلات ، كما أوضحت معظم النظريات أن استجابات الفرد يمكن تعديلها من خلال

الجماعات الصغيره ، وهذه حقيقه هامه بالنسبه للاخصائي . ونظـــــرا لاهميه هذه النظريات فسنحاول عرض بعضها وكيفيه الاستفاده منهـــا لممارسه المدخل التأهيلي الوقائي في خدمه الجماعه .

(أ) نظريـــه الدور Roletheory

وهذه النظريه تساعد الاخصائي الاجتماعي على تفهم وتحليـــل السلوك الاجتماعي للافراد، كما أن هناك ادوار عديده فـي الجماعـه منها قائد المهمه ، أ( القائد الاجتماعي ، أو الشخص ( كبـــــش الفداء Scapgot ) وأدوار اخرى يشغلها الاعضاء الاخرين.

كما أن هذه النظريه تحدد أن كل دور له واجبات محـــدده، ومئوليات يجب أن يؤديها العضو داخل الجماعه .

(ب) نظريه الانسان الاجتماعية
Social Systemes theory

ويستفيد الاخصائي من هذه النظريه في تفهم نشأه الانـــــاق وتطورها وعلاقتها بالمجتمع، كما أن اى نسق له بناء وظيفه محـــدده الاهداف وهناك عمليات داخليه تحدث داخل النسق لتحويل المدخلات الى مخرجات والجماعة نسق اجتماعي صغير، يتكون من انساق فرعيه هم الافراد، والجماعه لها ببناء ( اتصال ـ تفاعـــــل ـ ادوار تعاون ـ اعتمادية متبادلة ) ووظيفه ( احداث التغيير في الافراد).

كما ان الجماعة كنسق لها علاقه بنسق المؤسسه ونسق المجتمع .

(جـ) نظريه السلوك الاجتماعى

يستفاد من هذه النظريه فى معرفه كيف ينشأ السلوك الاجتماعى، كما أن السلوك يتكون من مثيرات واستجابات وبالتدعيم يقوى السلوك ويتكون ٠

وبالتالي يمكن للاخصائى أن يستفيد من هذه النظرية فى معرفة أنواع السلوك الاجتماعى التى قد تظهر داخل الجماعه والاساليب التى يمكن اتخاذها لبناء سلوك جديد، والقضاء على سلوكيات سلبية ٠

(د) النظريه المعرفيه

تؤكد هذه النظريه ، على انه من الضرورى ، زياده معارف الاخصائى حول الاهداف، وحل المشكلات ، والوسائل التى يمكن اتباعها لحل موقف معين، كما يجب ان يتفهم الاخصائى الميكانزمات الدفاعيه لدى الاعضاء والتى تقف حائلا أمام احتياجاتهم ، ولها علاقة بالمشكلة ٠

(و) علم النفس الاجتماعى

The Social Psychology of Influmce

يستخدم اخصائيو الجماعه المعارف المستمده من علم النفس لفهم تأثير العمليات الجماعية على السلوك الفردى داخل الجماعه، ويقرر علماء النفس الاجتماعى ان الجماعه تعتبر قوى ضاغطه على الاعضاء تجعلهم يتمثلون للاوامر ، كما ان ديناميكيه الجماعه هى

المجال الذى يتم من خلاله احداث التغيير فى الافراد ·

رابعا : مكونات ممارسه خدمة الجماعه في اطار هذا المدخل

Group Work Practice Compements

تنصب ممارسه خدمه الجماعه على ركيزتين اساسيتين هما :

(١) تحديد المهام التى يقوم بها الاخصائى الاجتماعى ·

(٢) تحديد المستوى الاجتماعى والتنظيمى المناسب لانجاز هذه المهام ·

وتتركز مهام الاخصائى لتحقيق العلاج المتتابع

The Treatment Sequence

فى الخطوات التاليه :

أ ـ دراسة العميل ( طالب الخدمه ) Assessing

من حيث تحديد المشكلة ـ واسبابها ـ والظروف التى أدت الى عدم التكيف ـ وتحديد الاهداف الخاصه بالافراد ·

ب ـ التخطيط للانشطه Planning ، أى وضع الخطوط العريضة والخطط البديله طبقا، لاحتياجات العملاء وبناء على الدراسه السابقه لهم ·

جـ ـ تنفيذ الخطه التى تم تحديدها ·

د ـ تقويم الخطه ، من الضرورى ان يقوم الاخصائى بمراجعه الخطه كأساس لتقويم ، وكيف استخدمها الاخصائى، وماهى الاجراءات التى اعتمد عليها ، والمرحله التى وصل اليها العملاء، وكذلك المرحله التى وصلت اليها الجماعه فى تطورها ·

التي وصلت اليها الجماعه في تطورها .

وهناك مجموعه من العمليات الخاصه بممارسه خدمه الجماعـــــه هي :-

(١) البدايه أو الاستقبال Intake

وفي هذه المرحله أو العمليه يقوم الاخصائي بعملية الدراســـه Assessment والتي تتشمل على جمع البيانات عن طبيعـــة المشكله، والظروف التي أدت الى حدوثها، والوسائل المتاحه لمساعـدة العملاء سواء في المؤسسه أو في البيئه المحيطه .

كما يجب ان تكون المعلومات التي يحصل عليها الاخصائـــي معلومات صادقه ويستند عليها لمساعده العملاء .

وفي بعض المؤسسات قد يكون اخصائي الاستقبال هو الاخصائي المعالج أو قد تكون هناك لجنه تقوم بهذه العمليه .

والاخصائي يتعرف على العميل، ظروفه ورغباته، ويطلع علـــى البيانات المقدمة منه، ثم يقرر بعد ذلك عملية قبوله أم لا . كمـــا يتم التعرف على مهارات وقدرات العضو التي يمكن الاستفاده منهـا داخل الجماعه .

(٢) : تكوين الجماعه Group Composition

عندما يعمل الاخصائي مع الجماعه يضع في اعتبباره هل تـــم تكوين الجماعه على اساس من التجانس، أو وحده الهدف . فعمليـــه

التكوين يجب ان تتم على اساس تحديد حجم الجماعه ـ المستوى الاقتصادى ـ البيئه التى يعيش فيها الاعضاء . حتى تكون هناك محددات لتكوين الجماعات ، كما يجب ان تتكون الجماعه طبقا لنوعية المشكلات المشتركة التى يعانى منها الاعضاء .

(٣) : تطور الجماعه وتحقيق الاهداف الفردية(عمليه التدخل المهنى)

Group Development and the Attainment of Individual Goals.

بعد تشكيل الجماعه يقوم الاخصائى بدراسة الافراد والجماعة والمواقف البيئه ويحاول معرفة رغبات الافراد اعضاء الجماعه، ثم يقوم بالعمل لأحداث التغيير المستمر . من خلال عمليه التدخل العلاجى التى يقوم بها الاخصائى .

ونعنى بالتدخل العلاجى Treatment Intervention الجهود التى يقوم بها الاخصائى لتحقيق اغراض معينه من خلال مباشره عمله مع اربعه انساق اساسيه هى :

أ ـ المؤسسة كنسق للتغيير .

Change agency System

يعتبر نسق المؤسسه بمثابه بيئه علاجيه للفرد وذلك من خلال اللوائح والنظم والقرارات التى يعيش الفرد وفقا لها، وبالتالى فنسق المؤسسه يحدث تغييرات فى الافراد من خلال سياستها، ومصادرها ولايغنى ذلك عن جهود الاخصائى الذى يعمل داخل هذا النسق ويساهم

في تحقيق اهدافه ٠

ب ـ نسق العميل Client System

يقوم الاخصائي بالتعاقد مع العميل باعتباره منتفع من خدمات المؤسسه ٠

جـ ـ الاهداف العلميه للنسق Targt System

يشتمل النسق على عده اهداف يعمل الاخصائي على تحقيقها، ويتم تحقيق الاهداف من خلال ( الشخص ـ الاسره ـ المنظمه ـ المجتمع) الذى يناشد الاخصائي من خلالها جهود التغيير ٠

د ـ نسق العمل Action System

يقوم الاخصائي الذى يعمل مع ومن خلال النسق باحداث تأثيرا في مجالات النسق ( الشخص ـ الاسره ـ المنظمه ـ البيئه ) ٠

## خامسا : وسائل التأثير

## Means of Ihfluence

في المدخل التأهيلي الوقائي يتعامل الاخصائي مع نسق العميل، والعميل دائما هو الفرد الذى يعاني من مشكلة في وظائفه ، وفي بعض الاحيان يتعامل مع النسق المحيط بالعميل ٠

وحتى يتمكن الاخصائي من احداث التغيير، فيجب عليه ان يستخدم وسائل للتأثير في الفرد أو في الجماعه ٠ وهناك نوعين من

الوسائل، والوسائل المباشره ، والوسائل غير المباشره ٠

(١) وسائل التأثير المباشره

Direct Means of Influnce

ولقد حدد فنتر Vaniter أنواع أساسيه لهذه الوسائل تتلخص في الآتي :

أ ـ الاخصائي كشخص مركزى

The Worker as a Control person

يقوم الاخصائي بدراسه الفرد وتفهم دوافعه وسلوكه، ثم يتخير الاسلوب المناسب للتأثير فيه ، ومن هذه الاساليب التي يستخدمها الاخصائي باعتباره شخص مركزى يؤثر في جميع الاعضاء داخل الجماعه ٠

| | |
|---|---|
| أ ـ تقدير المشاعر | Encourahement Fealing |
| ب ـ نموذج الاقتداء | Model Presentation |
| جـ ـ التقدير اللفظى | Verbal Rewad |

ب ـ الاخصائي هو الرمز والمثال والمتحدث عن المؤسسه

The Worker as Symbol and Spekesman

الاخصائي هو الشخص الذى يعبر عنتن المؤسسه ويتحدث بالنيابهعنهموبالتالى فهو رمز للقيم والمشاعر والمعايير الشرعيه المقبولة ، كما ان رمز للألتزام بهذه القيم والمعايير أمام الجماعة ، كما أن الاخصائي كممثل للمؤسسه فهو يستخدم سياسة المؤسسةلاحداث

التغيير في الاعضاء من خلال الانذارات والتحذيرات ، والعقوبات التى من خلالها يتم مواجهه السلوك المشكل ٠

جـ ـ الاخصائي كمحرك أو مستثير

The Worker as Mativator- Stimulator

يقوم الاخصائى بتحديد الاهداف الافراد ومهامتهم، ثم يستخدم اسلوب الحث أو الاستثاره ، لتحريك العميل نحو المشاركه فى الانشطة التى يتم من خلالها التغيير ٠

د ـ الاخصائى كممثل للسلطه

The Worker as Excutive

يقوم الاخصائى باعتبارة ممثل لسلطة المؤسسة بالتدخل لاعطاء المسئوليات للاعضاء ، التى من خلالها يكتسبون خبرات جديده تساهم في احداث التغيير والاصلاح فى الافراد ٠

(٢) وسائل التأثير غير المباشره

Indirect Means of Influence

يستخدم الاخصائى وسائل التأثير غير المباشرة، لاحداث التعديل التكيف وانجاز الاهداف ، وهناك بعض الاساليب غير المباشرة التى يستخدمها الاخصائى لاحداث التغيير ومنها ٠

أ ـ البرنامج Program

المهمه او الهدف يتطلب تحديد واضح للخطوات التى من خلالها

يتم انجاز الاهداف ، وباستخدام البرنامج يمكن أحداث التغييرات في الافراد وفي الجماعه ككل ٠

ومثال لذلك ، عندما يمارس الاعضاء لعبه معينه، فقد تحتاج هذه اللعبه الى وجود قائد معين، وبالتالى تنمو السمات القياديه لدى الاعضاء ، فالنشاط يحدث تغييرا فى الجماعه ككل ، وفى بناء الاتصال داخلها من خلال التفاعلات والادوار ، والمثيرات والاستجابات التى تحدث من وراء البرنامج ٠

ب : التعديل السلوكى Behavioral Modification

تعمل عمليه التعديل السلوكى بطريقة غير مباشره على تعديل فى بناء الجماعه ( فى السلوك القيادى ـ السلوك الاتصالى ـ وانجاز المهام ) فعندما يتم تعديل سلوك الفرد ففى ذلك احداث تغيير للعضو والجماعة ٠

جـ ـ حل المشكله Problem - Solving

ان حل المشكلات وفك الصراعات بمداخل منطقية يعتبر اسلوب للتأثير فى الجماعه ٠

فالجماعة غالبا ما تواجه مشكلات ، وهذه المشكلات تساهم فى تغيير القيم والمعايير الجماعيه ، وكذلك من خلالها يتم احداث تغييرات فى سلوك الافراد واتجاهاتهم، والجماعه غالبا ما تستخدم طرق وبرامج فعاله لحل المشكلات ، وبالتالى من خلال هذه البرامج والطرق يحدث تغيير فى الفرد والجماعه ٠

د : التغيير في التكوين Changes in Composition

ان احداث تغيير فى حجم الجماعه مثلا، بالزياده أو بالنقص يؤثر حتما على الافعال وردود الافعال داخل الجماعه مما يؤثر على بنائها .

هـ - تطور الجماعـــه Group Development

كلما كانت الجماعه قادره على انجاز اهدافها وأعمالها كلما اصبحت عل ىدرجة عاليه من التنظيم، والتنظيم والعمليات الجماعيه المصاحبة لمراحل نمو الجماعه تساهم فى احداث التغييـــــر فـــى الاعضاء .

و : الانهاء والتقويم Termination and Evaluation

يحدث الانهاء عندما يتم تحقيق الاهداف العلاجية للجماعـه، ويحاول الاخصائي في هذه المرحله الحد التدريجى للارتباط الـذى حدث بين العملاء والاخصائى ويحاول تقويه التغيير الذى حـــدث . وبعد انجاز اهداف العميل تصبح مسئوليه الاخصائى أرشاده،وتعريفه بالمصادر الاخرى لعمليه المساعده من خلال المنظمات الاخرى التى توجد في المجتمع .

ويعتمد الاخصائي فى عمليه التقويم على معرفه التأثيـــــرات التى حدثت للعملاء، والخدمات التى حصل عليها العميل ومــــدى كفايتها لتحقيق الاهداف العلاجية، والتقويم يسمح بتعديل فـــــى الاهداف او فى خطط العلاج بعد ذلك .

سابعا : بعض الدراسات التقويميه

Some Evalution Studies

هناك عدد من الدراسات التى تم انجازها فى مجال التأهيـــل والوقايه ٠+

دراسة فيلدمـــان Feldman ١٩٨٣

للمقارنه بين المدخل التقليدى والمدخل السلوكى لاحــــداث التأهيل والوقاية، وأثبتت الدراسة فعالية المدخل التأهيلى ٠

دراسه شلـدون روس Sheldon Ross ١٩٧٩

قام بتطبيق بعض الاختبارات السلوكيه، واستخدم بعـــض المداخل التأهيلية الوقائية مع الاطفال الفقراء ، فوجد ان لهـــده المداخل اثر فى تحسين المهارات الاجتماعيه لدى الاطفال،وكذلـك اثبت ان لهذا المدخل فعاليه مع المسنين ٠

دراســه جارفن ١٩٨١

قام باختبار وتقويم مجموعه من تكنيكات ممارسه خدمه الجماعه والصالح لهذا المدخل،وبالتالى فقد أحدث بعض التطورات والتغييرات لكيفيه استخدام هذا المدخل فى خدمه الجماعه ٠

ورغم هذه الدراسات فما هى الا بدايه لاختبار تأثيـــرات المدخل الوقائى التاهيلى فى خدمة الجماعه،وبالتالى تحتـــاج الى دراسات اخرى لتحديد محددات هذا المدخل بصوره اكثر دقه ٠

## المراجـــــــع

(1) Vinter, R.D., Program Activites:an Analysis of Their Effects on Participant Behavior, in Glasser,P.R Sarri and R.D. Vinter, (eds)Individual Change Through Small Groups N.Y. The Free Press. 1974,P.220.

(2) Ronald A. Feldman.

Martin Sundel and Others,Individual Change Through Small Groups The Free Pressdivision offMacmillon Inc., New York and Callier Macmillon Publishers ,London,I98S ,P.P 345-_366.5

## الفصل الثانى

## ديناميات الجماعـــة

* مقدمة لديناميات الجماعة .
* تعريف دينامية الجماعـــة .
* أهمية دراسةديناميةالجماعة .
* العوامل المؤثرة في دينامية الجماعة .
* وسائل دراسة دينامية الجماعة .
* دور اخصائى الجماعة في توجيه ديناميكية الجماعة والاستفادة منهـا .
* بناءات الجماعة وعلاقتها بالديناميكية .
* أمثلة للمواقف التي توضح بعض العوامل المؤثـرة في ديناميكية الجماعـــة .

*****

---

* اعداد الدكتوره : هيام شاكر خليل

**مقدمـــة :**

من المتعارف عليه أن الجماعة كوحدة أساسية في طريقة العمل مع الجماعات لها من التأثيرات ما يمكنها من أحداث التغييرات المرغوبة في أعضائها واكسابهم مزيداً من المعارف والمهارات التي تساعدهم علي تحقيق شخصيتهم البناءة وتعديل كثير من الأتجاهات واكساب مزيداً من القيم التي تسعي إليها المجتمعات في العصور الحديثة ولما كانت الخدمة الاجتماعية تنظر إلي الجماعة كوحدة أساسية في تقديم المساعدة وكأحد الدعائم الأساسية والضرورية لأحداث مزيد من التغيير والتقدم كـــان لـزاما علينا قبل البدء في التعرض لديناميات العمـــل مع الجماعـــات أن نشير إلي طبيعة هذه الجماعات وبعضاً من خصائصها ثم نولي بعد ذلك شرح الموضوع الذى نحن بصدد التعرض إليه ٠

وفي البدايه يجدر الأشـارة إلي كثرة التعريفات التـــي تناولـــت تحديد الجماعة وخصائصها وسوف نتعرض لبعض منها علي سبيـــل المثـال وليس الحصر متضمنـاً في طياته بعض المحددات التي تساعدنا فـي تنـــاول الموضوع الذى نحن بصدد الحديث عنه ٠

ومن الملاحظ أن هناك أختلاف بين المفكرين الأجتماعيين في تحديد مفهوم الجماعة وبأستعـراض مختلف التعريفات التي وضعت للجماعـــة٠ يمكن أن نلاحظ تركيز بعض المفكرين علي البعد النفســـي للجماعةبينما يركز الآخرون علي عنصر أو اكثر من العناصر الأجتماعيـــة ٠

ومن التعريفات التي ركزت علي البعد النفسي في بناء الجماعة تعريف ( سميث Smith )( و كرش Krech ) وأكد تشفيلد Crutchield ) وجيجر Geiger ) (١)

فالجماعة في رأى ( سميث ) هي عبارة عن وحدة تتآلف من مجموعة من الأعضاء يدركون وحدتهم الجماعية، ولديهم المقدرة علي العمل، أو انهم يعملون بالفعل بطريقة متحده ازاء البيئة التي تجمعهم ٠

اما ( كرش ) و(كرنشفيلد ) فيعرفان الجماعة بأنها شخصان أو أكثر توجد بينهم علاقة سيكولوجية صريحة ٠

أى أنه يجب أن تكون هناك علاقة نفسية بين كل عضو في الجماعة وبين الأعضاء الآخرين بحيث يتأثر بسلوكهم وخصائصهم ٠ ويقرران أنه يمكن تقرير ما إذا كانت مجموعة معينه من الأفراد يمكن أن تشكل جماعة نفسيه بأستخدام معيار يرتكز علي دعامتين الأولي هي ممارسة الأفراد لوجودهم كجماعة في المجال النفسي لكل فرد بمعني أنهم يعملون ويستجيبون لبعضهم البعض كجماعة، والثانيه أن يتفاعل الأفراد معاً تفاعلاً ( ديناميكا ) ٠ هذا من ناحية الخصائص النفسية ٠

ومن التعريفات التي تركز علي العلاقات الأجتماعية كعنصر اجتماعي اساسي في تكوين الجماعات تعريف ( ماكيفر Maciver ) و(ميريل Meril ) وجونسون Johnson ) ٠

---

(١) عبدالباسط محمد حسن ، علم الاجتماع ، الكتاب الأول ، مكتبة غريب ، القاهرة ، ١٩٧٧ ٠

هذا ويشير جونسون إلي أن كل جماعة لابد وأن تنشأ عن علاقة اجتماعية علي حين أنه ليس من الضروري أن تنفصل كل علاقة اجتماعية الي جماعة ويعرف الجماعة بأنها ( مجموعة من الأفراد يشاركون في نسق التفاعل الأجتماعي . (١)

اما التعريفات التي تركز علي التنظيم كعنصر اساسي في تعريف الجماعة منها تعريف ( أرنولد جرين Arnold Green ) الذي يعرف الجماعة بأنها ( عبارة عن جمع من الأفراد يدوم فتره وله مصلحة مشتركة ويعتمد علي عنصر التنظيم أى أن بعض الأفراد يقودون والأخرون يتبعون وهم يخضعون لمجموعة من القواعد والقوانين التي تنظم العلاقات الموجودة بينهم . (٢)

ومن العلماء الذين ركزوا في تعريفهم علي القيم المشتركة أساسا لتحديد الجماعة العالم ( نيوكمب Newcomb ) الذي يعرف الجماعة بأنها شخصان أو اكثر يشاركان في المعايير المتصلة بموضوعات معينة وتتشابك أدوارهم الاجتماعية تشابكا وثيقاً ، حيث يرى نيوكمب ان الجماعة لاتقوم الا إذا كان الأفراد يشارك بعضهم البعض في معايير معينه ويستطيع ان يتوقع كل منهم سلوك الآخر توقعا واضحاً إلي حد كبير أو قليل . (٣)

---

(١) (1) Johnson.H., Sociology: A systematic introduction, London, 1971.

(٢) (2) Arnold Green, Sociology, N.Y., 1952.

(٣) لويس كامل مليكه، سيكولوجية الجماعات والقيادة، الجزء الأول ، مكتبة النهضة الحديثة ، الطبعة الثانية، ١٩٦٣

ولاشك أن تعريف الجماعة لايجب أن يركز علي عنصر واحد فقط أو عنصرين دون باقي العناصر بل ينبغي أن يأخذ في الاعتبار كافة العناصر التي تسهم في بناء الجماعة والتي تميزها عن غيرها من الوحدات الأجتماعية كما أنه لكي يكون للتعريف دلالته في التحليل الأجتماعي يجب أن يرتبط بنوع من البناء الأجتماعي المتكامل لا بمجرد مجموعة من الأفراد [١] كذلك يجب أن يؤدى التصور السوسيولوجي للجماعة الذى يهتم بالمظهر البنائى للروابط التكامليه بين الاشخاص إلي اضفاء أهمية خاصة علي البناء الي جانب الاهتمام بمدى عمق هذه الروابط مع معالجة مسألة الحجم أو حدود العضوية كمتغير إضافي . [٢]

والتفرقة بين الجماعة الصغيرة والجماعة الكبيرة حظيت بإهتمام فريق من المفكرين في مقدمتهم كولي Cooley الذى اطلق علي الجماعات الصغيرة اصطلاح الجماعات الأولية وحدد لها عدة خصائص منها المواجهة المباشرة والطابع غير التخصصي والاستمرار النسبي وصغر الحجم والالفه النسبية في العلاقات . [٣] كما ناقش طبيعة علاقات السيطرة والتبعية وبعض الظواهر الأجتماعية الأخرى ولاشك أننا نعلم أن حجم الجماعة بصفة عامة يتوقف علي العمر الزمني للاعضاء المكونين للجماعة وأهدافها ونوع النشاط الذى يمارسه الاعضاء من أجل تحقيق هذه

---

(١) الشعبة القومية للتربية والعلوم والثقافة ( يونسكو ) معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة، ١٩٧٥ .

(٢) محمد عاطف غيث ، قاموس علم الأجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ١٩٧٩ .

(٣) المرجع السابق .

الأهداف . إلي جانب صغر حجم الجماعة فان الجماعة في خدمة الجماعة تتميز بصفات من أهمها . (١)

١ - ان تكوين الجماعة علي درجة من التماسك ولها هدف واضح يربط بين اعضائها وان يكون هذا الهدف ملائما لاستعدادات الأعضاء وخبراتهم وقدراتهم ومتمشيا مع أهداف ووظيفة المؤسسة كما ينبغي أن تكون لتلك الجماعة تقاليدها وعاداتها المميزه لها . التي تزيد من تماسكها واستقرار الحياة الجماعيه فيها واستمرارها .

٢ - يجب ان تكون الجماعة علي درجه من التنظيم حتي يستطيع الأعضاء تنظيم عمليات توزيع الأدوار والقيام بالمسئوليات وأتخاذ القرارات وتوزيع القيادات وتوظيفها بين اكبر عدد ممكن منهم، واختيار اسم للجماعة وشعار ووضع دستور أو لائحة تنظم الحياة الجماعية بداخلها وتحدد طريقة وشروط اختيار وميول الأعضاء الجدد.

٣ - يجب أن يكون للجماعة القدرة والرغبة في تقبل المؤسسةوالأخصائي وإيجاد علاقات تعاونيه معهما حتي يمكن أن تحقق الجماعةوالمؤسسة أهدافها وأغراضها .

وبعد هذا العرض الموجز لنا الآن ان نتناول ماهية المقصود بديناميات الجماعة .

---

(١) محمد شمس الدين احمد : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، مؤسسة يوم المستشفيات ، ١٩٨٦ .

## ديناميات الجماعة

ان علم ديناميات الجماعة يهتم بالقوانين التي تحكم حياة الجماعة نشأتها ونموها والعوامل المؤثرة فيها وما يترتب علي هذه الاثار من ضروب سلوك تباينية، كما أن دينامية الجماعة هي :

ذلك الفرع من العلوم الانسانية الذى يهتم بالدراسة العملية المنظمة للجماعة وتكوينها ونموها ونشاطها وانتاجها وما يرتبط بها من جوانب أخرى بغية الوصول الي القوانين العلمية التي تنظم هذه الجوانب مؤكدة في دراستها التفاعل البينى لما سبق من جوانب وعلاقات هذه الجوانب بالعلوم الانسانية المختلفة والقيم التطبيقية لما تصل اليه من معلومات في تحسين عمل الجماعة وما يتبع ذلك من راحة ورخاء للفرد والمجتمع ٠

ويكشف هذا التعريف ان التركيز هو علي الجماعة نشأتها ونموها ووظائفها والعوامل المؤثرة في كل ذلك ٠٠٠ ومن الممكن ان نستخلص ان وظائف الجماعة هو المحور الذى تدور من حوله اهتمامات علم ديناميات الجماعة ٠

والوظائف او الادوار التي يضطلع بدراستها علم ديناميات الجماعة عبارة عن ضروب السلوك المتبادل بين الافراد ٠ وحين نحدد مجال دراسة هذا العلم بالوظائف او الادوار التي ينهض بها اعضاء الجماعة، فاننا بذلك لاندعي انه تحديد شامل بل القصد هو فقط أن نضع ايدينا علي محور اهتمام هذا العلم ٠

ويكشف التحديد السابق لموضوع ديناميات الجماعة أنها تهتم بالجماعة والجماعة مكونة من افراد ولكل فرد سلوكه ومن مجموع سلوك الافراد يأتي في النهاية مجمل سلوك الجماعة ولكن من ناحية أخرى فأن سلوك الجماعة ليس فحسب هو مجرد حاصل جمع سلوك افرادها حيث أن الجماعة كجماعة متميزة عن الافراد . وسلوكها ( كجماعة ) متمايزة عن سلوك الافراد، فديناميه العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه ليست مجرد حاصل جمع سلوك الرئيس علي انفراد وسلوك المرؤوس علي انفراد، فهما معا يسلكان كجماعة متفاعلة، وجزء من سلوك الرئيس يتحدد بجزء من سلوك الفردين يجعلنا في النهاية امام نوع متميز من السلوك لايمكن هو سلوك اى فرد من افراد الجماعة وليس هو بالتالي مجرد حاصل جمع لسلوك جميع افراد الجماعة .

هذا ، وتتعدد المعاني والتعريفات المختلفة لديناميكية الجماعة الا أنها تتفق جميعا علي أنها تعني التفاعل الاجتماعي والنفس الذى يحدث باستمرار داخل الجماعة والذى تمثل في مجموعة المثيرات والاستجابات التي تتم في المواقف الاجتماعية المختلفة التي تمر بها الجماعة .

ولقد لفت التفاعل الاجتماعي الديناميكي الذى يحدث داخل الجماعات الانسانية نظرا لكثيرين من العلماء والاخصائيين في دراسة السلوك البشرى فبدأ الاهتمام بزيادة بدراسة ديناميكية الجماعات بغرض الوصول الي فهم صحيح لها وللعوامل المحدثة لها وللأوضاع التي تهيمن عليها . ومن ثم يمكن للاخصائيين الاجتماعيين توجيه هذا

التفاعل ، واستخدامه استخداما علميا وزكيا في تحقيق اهدافهم التربوية في تنشئة الفرد، وكذلك في تحقيق أهدافهم الانسانية للنهوض بالمجتمعات التي يعملون معها لتنمية قدراتها الذاتية نحو الرقي والتقدم .

وفي ضوء هذا المفهوم يحدد علماء الاجتماع تعريفهم عن الجماعة علي انها اثنين او اكثر من الاشخاص بينهما علاقة ناجمة عن التفاعل الديناميكي وتسهم تلك العلاقة في امكان تحقيق ذوات هؤلاء الاشخاص ومن المظاهر التي يمكن ملاحظتها داخل الجماعة المنظمة ما يلي :

١ - من خلال عملية التفاعل الديناميكي تتكون علاقة قوية بين الاعضاء بعكس اى جماعة لايحدث بين اعضائها اى تفاعل .

٢ - وجود رابطة قوية بين الاعضاء ناجمة عن الاحساس المشترك نحو اشباع حاجات معينة اى وجود ما يسمي بالشعور بالنحن .

٣ - الاشتراك الفعلي في حياة الجماعة ، فلكل عضو مسئولية يشارك بها في تحقيق أغراض الجماعة .

٤ - الجماعة لاتعتبر مجرد تجمع معين أو فكرة جامدة بل تعتبر عمليه تفاعل موجه عن طريق اخصائي الجماعة لتحقيق أهداف معينة .

- أن التجاذب بين الافراد تختلف داخل الجماعة، لكـــن الجميـــع يعمل علي وحـدة الجماعة والمحافظة علي استمراريتها رغم اختـلاف هذه العلاقات .

وتشير مارجريـت هارتفورد الي انماط العلاقات الشخصيـــة داخـل الجماعة المنظمة، حيث تحددها في خمسة انماط هي :

١) التقبل او الرفض العاطفي او الانفعالي .
٢) الاهتمامات المشتركة .
٣) ترتيب المكانات .
٤) انماط القيادة والتبعـة ( رسمية وغير رسمية ) .
٥) انماط الاتصـــال .

وتكون العلاقـات الشخصيـة شبكة متبادلة من العلاقـات العاطفيـــة والعقليـة وانماط الاتصـال التي تتغيـر باستمرار تبعـا لاستجابـــات الاعضـاء الناجمـة عن الاخـذ والعطاء بينهـم وبيـن الجماعة ككل أو بيـن اجزائهـا . وداخـل هذه الانماط والادوار وانـواع السلـوك المتوقعةالتي اوجدهـا الاعضـاء للتعامل داخل او خارج الجماعـة، وان كل شخص لـه دور في التأثير علي هذه الانماط . وكذلك التأثـر بها وهنا تبدأ الشـلل والعشيرات في الظهور ويتم نمو البناء الاجتماعي .

وتشير جيزلاكونبكا Gkonopka الي اهمية دراسـة اخصائـي الجماعة لديناميكية الجماعات التي تعني بها ( محصلة تفاعلات الجماعـة ونموهـا والتغيرات التي تظهر في حياتها ) وتوضح لنـا كونبكـا بعـض

الامثلة كتأثير الجماعة في الافراد من خلال عملية التفاعل نذكر منها :

١) تأثير الجماعة علي تلك الطفلة المفرطة في صمتها، والتي خرجت من هذا الصمت خلال عملية تفاعل الجماعة .

٢) تلعب الجماعة دورا في اعطاء العضو الفرصة للاشتراك في علاقات اجتماعية طبيعية .

٣) مساندة الجماعة للعضو ، وبدء تكوين فكرة جديدة عن نفسه .

٤) توحد عضو مع عضو آخر وبالتالي تمكن العضو من التعبير عن رأيه .

ونخلص مما تقدم الي ان ديناميكية الجماعة تعني مجموعة القوى والعوامل الاجتماعية والسيكولوجية التي تؤثر في العلاقات والتفاعلات داخل الجماعة، ويمكن تقسيم هذه القوى الي قسمين اساسيين هما :

١ ـ قسم ايجابي يعمل علي تماسك الجماعة واعضائها وتنظيم العلاقات الاجتماعية فيها تنظيما يتفق مع حاجاتها واهدافها .

٢ ـ قسم سلبي يعمل عل تفكك الجماعة والصراع والتوتر في علاقات الجماعة حتي تصاب بالانحلال والتشتت .

## أهمية دراسة ديناميكية الجماعة :-

ان دراسة ديناميكية الجماعة تسهم في فهم العوامل المؤثرة لها والتي يمكن استخدامها الاستخدام الامثل للتأثير علي الجماعة لتحقيق الاهداف الاجتماعية المبتغاة وعموما يمكن ان نحدد في النقاط التالية الجوانب التي يمكن ان يستفيد منها اخصائي الجماعة عند دراسته للديناميكية وهي :

١) من خلال التفاعل الدينامیكي في الجماعة يمكن اكتشاف قدرات وامكانيات اعضائها • كما تتم عمليات اكتساب او تعديل خصائصهم الاجتماعية •

٢) تفيد دراسة الديناميكية الاخصائي في معرفة اهم القوى والعوامل التي يمكن ان يكون لها تأثير علي نمو الجماعة، وتوجيه القوى بما يحقق للجماعة النمو السوى المتوازن •

٣) تفيد دراسة الديناميكية في اكتشاف القيادات داخل الجماعة والعمل علي تدريبها وتنميتها بما يحقق اهداف الجماعة •

٤) تفيد دراسة الديناميكية في اكتشاف الشلل والعشيرات داخل الجماعة والعمل علي استخدامها الاستخدام الامثل الذى يزيد من تماسك الجماعة وقدرتها علي التأثير في شخصية الاعضاء •

٥) تفيد دراسة الديناميكية في التعرف علي انماط الاتصال داخل الجماعة سواء كانت رسمية أم غير رسمية •

٦) عن طريق دراسة الديناميكية يتمكن الاخصائي من مساعدة الاعضاء علي اشباع احتياجاتهم من خلال توجيه التفاعل الجماعي الناجمة عن المشاركة في البرامج والانشطة •

٧) عن طريق دراسة الديناميكية يستطيع الاخصائي التعرف علي احتياجات ومشكلات الجماعة من جهة وكذلك علي مدى قدرتها في مواجهة المواقف التي تمر بها من جهة إخرى •

٨) عن طريق دراسة ديناميكية الجماعة يستطيع الاخصائي مساعدة الجماعة علي تعديل اهدافها وبرامجها ونظمها كي تقابل احتياجات

ومصالح اعضائها المتطورة ٠

العوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعة :

تتأثر ديناميكية الجماعة بالعديد من العوامل التي يمكن أن تحدد شكل العلاقات الاجتماعية داخل الجماعة وكذلك تؤثر في مدى قدرة الجماعة علي تحقيق اهدافها، هذا وسوف نعرض فيما يلي أهم العوامل التي تؤثر في ديناميكية الجماعة وذلك علي النحو التالي :

أولا : اغراض الجماعة :

وقد اشار ( برونلج Browning ) الي ان اغراض الجماعة تعني الاسباب التي من أجلها يجتمع اعضاء الجماعة معا ٠ وقد حدد مجموعة من الاغراض التي تتكون من اجلها الجماعات فيما يلي :

١ - انجاز الاعمال التي تتطلب اشتراك مجموعة من الافراد ٠
٢ - مقابلة واشباع احتياجات الافراد ٠
٣ - اجتماع مجموعة من الافراد الذين يشتركون في موقف واحد او يتشابهون في المشكلات ٠
٤ - تبادل التوجيه بين عدد من الافراد ٠
٥ - المساعدة في استمرار تنظيم محدد من الافراد ٠٠
٦ - زيادة الاستمتاع بالتجمع ٠
٧ - تحقيق نتائج علاجية ٠

هذا وقد تكون هناك اغراض اخرى متعددة لتكوين الجماعات وتعتبر اغراض الجماعة عنصر هام للاهتمام المشترك والشعور بالتوحد

وللدافعية ولوضع مستويات اجتماعية، وللمشاركة التي لها معني مغزى ولشعور اعضاء الجماعة بالرضا وتمثل الاغراض حجر الزاوية في الممارسة الفعالة لخدمة الجماعة، اذ تشير الي الغايات التي تتجه نحوها الخدمات والمجهودات ، وهي التي تحدد اتجاه ومضمون التعاقد بين اخصائي الجماعة والعملاء .

وحتي يمكن تحقيق الفاعلية لاغراض الجماعة لابد من توافر مجموعة من المقومات اهمها :

١) وضوح الاغراض .
٢) ارتباط اغراض الجماعة بحاجات وميول الاعضاء .
٣) اتفاق الاعضاء علي وسائل تحقيق الاغراض .
٤) اتفاق اغراض الجماعة مع ثقافة المجتمع .
٥) اتفاق اغراض الجماعة مع اغراض المؤسسة .
٦) مرونة الاغراض التي يضعها اعضاء الجماعة .

## ثانيا : الاتصال داخل الجماعة :

لقد حددت ( هيلين ونورثون Helen Northen ) مفهوم التفاعل الاجتماعي علي انه تعبير عن تأثير القوى التي تؤدى الي اتصال الاعضاء ببعضهم ، وينجم عنها تعديل في السلوك والاتجاهات للافراد المشاركين في الجماعة، أى ان التفاعل الاجتماعي دائما يعتبر نتاجا لعمليات الاتصال المختلفة بين الافراد .

ويمكن ان ننظر الي الاتصال علي انه السبيل الذى نستخدمه لنقل الافكار والمشاعر او المعتقدات الي الافراد الاخرين . وعلي الرغم من اننا نفكر في الاتصال عادة في ضوء الحديث الشفهي أو اللغةالا انه يمكننا الاتصال ايضا بالاخرين عن طريق العروض المرئية والاشارات والمحاكاة، ومع هذا فاللغة تمثل أهم طريقة للتفاعل الاجتماعي بين الافراد .

وينبثق كثير من مشكلات الجماعة نتيجة لعجز قادة أوأعضاء الجماعة من الاتصال بالاعضاء الاخرين بالجماعة، فنحن نقصد ان نقول شيئا معينا، ولكن ربما قد نخطيء التعبير عنه تماما، ونحن نفترض ان كل فرد في الجماعة يفهمنا ويفهم وجهة نظرنا، وفي الحقيقة قد تعني نفس الكلمات اشياء مختلفة بالنسبة لمختلف الافراد ، كما قد يساء احيانا تفسير المعاني اساءة بالغة .

ويتحدد نمط الاتصال في ضوء عدد من المتغيرات مثل هدف الجماعة وقدرات الاعضاء ومكاناتهم الاجتماعية، وبعض العوامل الثقافية الأخرى .

ويختلف نمط الاتصال في الجماعات باختلافها، فهو في الجماعات الرسمية يكون محددا علي وجه معروف للجميع من اعضاء هذه الجماعات وفق تسلسل قيادى معين، اما في الجماعات غير الرسمية فان انماط الاتصال تكون محدودة ولكن دون اتفاق سريع او فرض من مصدر خارجي وانما تكون هذه الانماط تلقائية .

وعموما يجب علي اخصائي الجماعة ان يتفهم جيدا طبيعة نمط الاتصال داخل الجماعة التي يعمل معها من حيث دوافع الاتصال واغراضه واساليبه·

وحتي يستطيع اخصائي الجماعة تفهم عملية الاتصال وتوجيهها بما يحقق اغراض الجماعة التي يعمل معها، لابد من مراعاته لمجموعة من المبادىء مثل :

١) اعضاء الجماعة دائما في حالة اتصال ·
٢) الاعضاء الذين يتصلون ويتناقلون المعلومات لهم هدفا من ذلك الاتصال ·
٣) هناك معني في كل الاتصالات ·
٤) تستقبل الرسالة عادة من المرسل اختياريا ·
٥) يمكن تشويه الرسالة خلال عملية الاتصال ·
٦) حتي نفهم الاتصال بفاعلية يجب ان نهتم بعملية الرجع ·
٧) يمكن تغيير نماذج الاتصال داخل الجماعة ·

ثالثا : شخصيات اعضاء الجماعة :

يهم اخصائي الجماعة ان يدرك الفوارق بين مراحل النمو التي تمر بها الشخصية، فادراك الاخصائي لما تتميز به كل مرحلة يساعده علي احداث التأثير المناسب في حياة الجماعة التي يعمل معها بحيث يتيح لاعضاء هذه الجماعات فرص النمو التى تتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم واحتياجاتهم ، فلكل مرحلة من هذه المراحل خصائص عقلية ونفسية واجتماعية لابد ان تدخل في الاعتبار عند العمل مع الجماعات ·

فيحاول الاخصائي في ضوء فهمه لهذه الخصائص وما تحتمه من دوافع وانفعالات ورغبات وميول ان يوجه التفاعل داخل الجماعة ليساعد اعضائها علي ممارسة تجارب جماعية ممتعة ومشوقة واستثماراتهم لانواع النشاط التي تلائمهم، كذلك لابد ان يدخل الاخصائي في اعتباره الفروق الفردية، حتي ولو كان اعضاء الجماعة في مرحلة واحدة من مراحل النمو لان الخصائص التي تتميز بها كل مرحلة ليست متساوية في كل الافراد الذين يمرون بالمرحلة .

وشخصية كل فرد في الجماعة تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في الديناميكية بما يرتبط بها من قدرات واستعدادات وميول ونزعات تختلف عن مثيلاتها في الافراد الاخرين .

ولذلك فقد لاحظ الكثير من العاملين مع الجماعات ان من بين اعضاء الجماعة الواحدة في الموقف الواحد من يقوم بدور يختلف اختلافا كليا عن الادوار التي يقوم بها باقي اعضاء الجماعة .

وفيما يلي اهم ما استطاع العاملون مع الجماعات تسجيله من الادوار المتعددة التي يتبناها اعضاء الجماعة :

١) رفض الافكار والمقترحات لمجرد الرفض .
٢) تعقيد الافكار والمقترحات لمجرد التعقيد .
٣) التوفيق والمساومة في المواقف المتوترة او المتعارضة .
٤) الابتعاد عن التدخل في الموقف او المناقشة وعدم المبالاة بما يدور بين أعضاء الجماعة .
٥) السيطرة ومحاولة فرض النفس او الافكار علي الجماعة .

مما تقدم يتضح لنا اختلاف الادوار التي يلعبها الاعضاء في حياة الجماعة، وهذا ما يبرر اهمية دراسة شخصيات اعضاء الجماعة كاساس تعتمد عليه خطة مساعدة الجماعة .

رابعا : حجم الجماعة :

يعتبر حجم الجماعة قوة هامة يجب مراعاتها، حيث يتوقف عليه تقرير الطرق الفنية الجماعيه التي تستخدم تحت ظروف معينة لتحقيق اهداف محددة، وقد تكون بعض الطرق الفنية المعينة مناسبةللجماعات الصغيرة، في حين تكون الطرق الاخرى اكثر ملاءمة للجماعات الكبيرة، ويعتبر حجم الجماعة احد المتغيرات التي قد تحد من كمية نوع الاتصال الذى يمكن حدوثه بين الافراد في الجماعة، وعلي هذا فكلما زاد حجم الجماعة، فسيكون علي كل عضو بالجماعة تحقيق مجموعة من العلاقات الاجتماعية اكثر تعقيدا . وكلما زاد عدد الاعضاء فسيتوافر للعضو وقت اقل نسبيا للحفاظ علي هذه العلاقات . كما ان هناك اتفاق عام علي ان كبر حجم الجماعة تصحبه عادة صعوبة متزايدة في تنسيق مناشط الجماعة .

وعموما يجب أن يكون حجم الجماعة مناسبا حيث ان الحجم لو زاد عن العدد المناسب فان ذلك يعني وجود مجموعة من التفاعلات يصعب علي الاخصائي السيطرة عليها وتوجيهها الوجهة المناسبة هذا بالاضافة الي تكوين الشلل والعشيرات التي يمكن ان تكون عامل هدم داخل الجماعة كما ان الحجم لو قل عن العدد المناسب فان كمية التفاعلات الناجمة لم تسمح بتحقيق النمو المطلوب .

هذا ولقد اختلف المتخصصون في تحديد الحجم الامثل للجماعـــــة الا أن هناك ثمة اتفاق عام علي ان تحديد الحجم الامثل للجماعة يتوقف علي اغراض الجماعة ومن العوامل التي يمكن ان يكون لها تأثير علي حجم الجماعة ما يلي :

١) اغراض الاعضاء المكونين للجماعة .

٢) احتياجات ورغبات اعضاء الجماعة .

٣) نوع النشاط التي ترغب الجماعة في مناقشته .

٤) امكانيات وموارد المؤسســة .

وعلي الرغم من أن معظم الامثلة التي ذكرناها تبدو انهـا تشير الي ان كبر حجم الجماعة يثير العقبات والمشكلات امام اداء الجماعةبكفاية، فان هذا لايؤدى الي النتيجة المنطقية، وهي انه يجب ان تكـــون جميـــع الجماعات صغيرة العدد ، فمن الناحية الواقعيـة، نحن علـــي معرفـــة بـــأن الكثير من الجماعات الرسميـة ستستمر محتفظـة بحجمها الكبير،أى تتكون من خمسين او مائة عضوا، ومع هذا كلما كبر حجم الجماعة التي تعمل معهـا يجب أن ندرك بان ذلك يتطلب درجات متفاوتة من المهارات الخاصـة بالتفاعل، كما قد تضطـر الي اختيار اهداف وطرق مختلفة ، وان نكـــون علي استعداد لتقبل مستويات مختلفة من المعايير الجماعيـــة فـــي بعـــض المواقف .

خامسا : القيادة داخل الجماعة :

لاشك ان التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة يتأثر فـي مدى حيويتـــه وفيمايترتب عليه من نتائج بالنسبةللفرد والمجتمع بنوعية القيادة في الجماعة.

فعلي سبيل المثال نجد ان القيادة الاستبدادية تؤثر علي الجماعة تأثيرا سلبيا حيث يستأثر القائد بكافة المسئوليات ويسعي دائما الي تحقيق رغباته الخاصة، ولايشجع علي تحمل الاعضاء للمسئولية، ولايعنيه اشباع احتياجات ورغبات بقية أعضاء الجماعة وهذا من شأنه أن يؤدى الي خفض الروح المعنوية لاعضاء الجماعة، وتصبح الجماعة عامل طرد حتي تتحلل وتتشتت

بينما نجد ان القيادة الديمقراطية هي أفضل الانماط في العمل مع الجماعات حيث تكون المسئولية في الجماعة مشتركة وموزعة علي الاعضاء بما يتمشي مع امكانياتهم وقدراتهم، كما أن القائد الديمقراطي يدرك جيدا حاجات ورغبات الاعضاء ويساعدهم علي اشباعها وبالتالي ترتفع الروح المعنوية داخل االجماعة ، وتزداد درجة جاذبية الجماعة لاعضائها وتصبح الجماعة متماسكة وقوية ويزداد تأثيرها الايجابي علي شخصيات الاعضاء المكونين لها .

هذا ونشير فيما يلي الي اهم الصفات التي يجب علي اخصائي الجماعات دعمها وتثبيتها لدى قادة الجماعات وهي : -

١ - القدرة علي التكيف والتوافق النفسي والاجتماعي مع الآخرين .
٢ - الخبرة والمهارة الكافية في مجالات الانشطة التي تمارسها الجماعة سواء من حيث تصميم هذه الانشطة او تسهيل عمليات تنفيذها .
٣ - القدرة علي الخلق والتجديد والابتكار دائما لصالح الجماعة .

٤ - الاحساس بالمسئولية وادراك تبعاتها مع التحمس في قبولها والثقة في قدرة الجماعة التي يتولي قيادتها.

٥ - القدوة الحسنة في السلوك الفعلي .

٦ - القدرة علي التجاوب والتفاعل مع الاخرين .

سادسا : الضبط الاجتماعي :

يطلق مصطلح الضبط الاجتماعي علي الاساليب التي تستطيع بها الجماعة تحقيق امتثالها لتوقعات الاعضاء ، وقد يكون ذلك في صورة المكافآت التي تعطي لاعضاء الجماعة نظير اتباعهم لمستوياتها ، كما قد تضمن هذه المكافآت تقدير الاعضاء امام الجماعة، وانتخابهم لبعض المناصب القيادية، او وضعهم في مكانة معينة .

وقد يكون الضبط ايضا في صورة عقوبات تنزل بالاعضاء ، فاللوم او السخرية او النبذ أو الانزال من مكانة معينة ، او القيام باعمال مادية واقعية ضد المخطيء وغيرها تعتبر امثلة لذلك النوع من الضبط .

ومن المهم في هذا المجال ان نشير الي ضرورة تطبيق الضوابط الاجتماعية علي جميع اعضاء الجماعة دون تفرقة ، حيث أن أى حدث يؤدى الي شعور الاعضاء بالظلم والتفرقة مما قد يسهم في تفكك العلاقات وضعف درجة تماسك الجماعة .

ومن الامور الهامة في تدعيم عملية الضبط الاجتماعي داخل الجماعة مايلي :

١) اشتراك اعضاء الجماعة في تحديد وسائل الضبط داخل الجماعة .

٢) وعي وادراك الاعضاء بمستوى المعايير الاجتماعية في الجماعة .

٣) تطبيق مستويات الجماعة بدرجة متماثلة نسبيا - اى طوال الوقت ، وعلي جميع الاعضاء .

٤) يجب الاعتراف باهمية ومكانة وسائل الضبط غير الرسمية في الجماعة .

٥) مرونة وسائل الضبط الاجتماعي التي تستخدمها الجماعة .

سابعا : الشعور بالانتماء والولاء للجماعة :

ونعني به التوحد مع الجماعة، ويطلق عليه احيانا بعض المفاهيم مثل تماسك الجماعة، جاذبية الجماعة، الروح المعنوية، وعن طريق هذا الشعور يدرك الاعضاء ان لهم مصلحة مشتركة، ويشعر الفرد بأنه جزء لايتجزأ من الجماعة .

ومن المظاهر التي تشير الي وجود هذا الشعور في الجماعه ما يردده الاعضاء في حديثهم عن عبارات مثل : ( اننا نشعر ) . ( اننانعتقد)، (اننا نريد ) ، ( اننا نطلب ( ، ( جماعتنا ) . ( مشكلتنا،(انجازنا) وغير ذلك من الالفاظ التي تستخدم فيها صيغة الجمع أو الشعور بالنحن.

وكلما زاد شعور الاعضاء بالانتماء والولاء للجماعة، كلمازادت درجة امتثالهم لمستويات الجماعة، وكلما زاد حرصهم علي تحقيق الأهداف العامة

والرغبة في الانجاز والحفاظ علي استمرارية الجماعة ونموها وبالتالي زيادة درجة التأثير الايجابي للجماعة علي اعضائها والعكس اذ اقل شعور الاعضاء بالانتماء والولاء للجماعة فان ذلك من شأنه أن يؤثرعلي سلبية التفاعل الديناميكي وتلاشي تأثير الجماعة علي سلوك اعضائها .

## ثامنا : قيم الجماعة :

ويتضمن نظام القيم تصنيفا عقليا للغايات والوسائل التي تقوم بدرجات مختلفة علي انها مقبولة او غير مقبولة . وتسعي كل جماعة الي صيانة مجموعة من القيم الاجتماعية التي تحدد اطار عمل ونشاط الجماعة، وكلما ارتبطت هذه القيم بالاطار القيمي للمجتمع كلما ادى ذلك الي تماسك الجماعة وزيادة فعاليتها، بينما اذا تعارضت قيم الجماعة فيؤدى ذلك الي ما يعرف بصراع القيم الذى يكون له تأثيره السلبي في تفاعل ودرجة تماسكها .

## تاسعا : الظروف المادية المحيطة باجتماع الجماعة :

تلعب الظروف المادية التي تحيط باجتماع الجماعة دوراً كبيراً في نمط واسلوب التفاعل الديناميكي للجماعة ويمكن ان نحدد الظروف المادية فيما يلي :

أ ) درجة التهوية التي تتوفر في اجتماع الجماعة، اذا كانت مناسبة فأنها تشجع التفاعل وتزيد من حيويته والعكس صحيح .

٢) درجة الاضاءة المتوافرة في مكان الاجتماع ، فاذا كانت كافية فانها تشجع علي حيوية التفاعل وقدرته علي تحقيق الاهداف المطلوبة والعكس صحيح .

٣) ترتيب اماكن ومقاعد جلوس الاعضاء داخل الاجتماع تؤثر علي درجة وحيوية التفاعل بين الاعضاء، فاذا كانت المقاعد مرتبة في صفوف متوازية مثلا فان ذلك يؤدى الي بطء التفاعل وعدم التركيز اثناء الاجتماع، بينما اذا كانت تلك المقاعد مرتبة علي شكل دائرى يسمح بوجود الاعضاء معا وجها لوجه يزيد ذلك من حيوية التفاعل وقيمته وهكذا .

## وسائل دراسة الدينامكية :

يستخدم اخصائي الجماعات العديد من الوسائل التي تمكنهم من دراسة وفهم طبيعة التفاعل الدينامكي لاعضاء الجماعة الا أن أهم تلك الوسائل مايلي :

### أولا : التسجيل :

ويفيد التسجيل في دراسة الدينامكية حيث يسهم في تحقيق الجوانب التالية :

١ ـ دراسة الفرد اثناء عملية التفاعل الدينامكي .

٢ ـ دراسة الجماعة كوحدة قائمة بذاتها وتحديد درجة ومرحلة النمو التي تمر بها الجماعة .

٣ ـ معرفة طبيعة توزيع الادوار والمكانات داخل الجماعة .

٤ ـ معرفة الشلل والعشيرات التي تتكون داخل الجماعة .

٥ ـ التعرف علي مدى تحقيق البرامج والانشطة المستخدمة لاحتياجات ورغبات اعضاء الجماعة .

٦ ـ التعرف علي المشكلات التي يمكن ان تعرف الجماعة عن تحقيق أهدافها .

٧ ـ التعرف علي نمط القيادة داخل الجماعة .

٨ ـ التعرف علي طبيعة العلاقات التي تربط اعضاء الجماعة بعضهم البعض .

ثانيا : الملاحظة :

تعتبر الملاحظة من أهم الوسائل المستخدمة لدراسة السلوك الانساني ويمكن من خلال الملاحظة معرفة سلوك امناء الجماعة كافراد وكذلك سلوك الجماعة كوحدة قائمة بذاتها وهناك نوعين للملاحظة :

أ ـ ملاحظة الاعضاء أنفسهم .

ب ـ ملاحظة اخصائى الجماعة للاعضاء اثناء العملية الجماعية .

* * * *

## دور اخصائى الجماعة في توجيه الديناميكية
## الجماعية والاستفادة منها

- يجب ان يدرك ان طبيعة التفاعل الجماعي ينتج عنه أربعة مواقف هي :

أ - الجمود وعدم النشــاط ب - النـــزاع

جـ - التوفيـــق د - التكامـــل

٢ - أن يدرك الصور والاشكال التي تتخذها العلاقــات الاجتماعيـة نتيجة للتفاعل الجماعي :

أ - تنافر متبادل .

ب - تجاذب متبادل .

جـ - عدم اهتمام متبادل .

د - تنافر من ناحية وتجاذب من ناحية .

هـ - تنافر من ناحية وعدم اهتمام من ناحية .

و - تجاذب من ناحية وعدم اهتمام من ناحية .

٣ - ان يدرك ان الجماعة في تفاعلها تضع معايير لها تحدد علي اساسها مكانة كل عضو فيها وعليه ان يساعد كل عضو في الحصـــول علـى المكانة التي تتلائم مع نشاطه الذى سيبذله في سبيل تحقيق اهداف الجماعة والتي تتلاءم مع قدراتـه وامكانياتـه ، وقد تضع الجماعــة فيما قد لاتتفق مـع قيم المجتمع ولهذا عليـه أن يتصرف باحـدى الطريقتيـن :

أ ـ بصورة مباشرة : باعتباره ممثل المؤسسة والمجتمع الذى تتلقي منه الجماعة القيم السليمة فتعبر عن رضائه أو عدم رضائه عن القيم والمعايير التي تتبنتها الجماعة .

ب ـ بصورة غير مباشرة : فيختار من الاعضاء من تكون فيه قيم أقرب لقيم المجتمع ويوفر له فرصة استغلال مكانة عالية داخل الجماعة حتي يستطيع عن طريقه ان يؤثر في معايير الجماعة .

٤ ـ ان يدرك ان الجماعة في تفاعلها تحدد ادوارا معينة لكل عضو بها وان اختلاف الادوار قد يرجع الي :

أ ـ اختلاف قدرات ومهارات الافراد .

ب ـ اختلاف اهمية الواجبات الملقاة علي الاعضاء .

جـ ـ ان صراع الادوار يؤدى الي تفكك الجماعة .

٥ ـ ان يدرك مايسمي العدوى الانفعالية ( فريتز ريدل ) حيث ينتشر السلوك من شخص لاخر في الجماعات الصغيرة .

٦ ـ ان يدرك مايسمي بالعدوى الواجبة ( سلافسون ) والتي تعني اعتناق الجماعة لحاجات ( الطفل ). العضو القوى

٧ ـ ان يلاحظ الاخصائي ان الفرد اذا ما شعر بالأمن في الجماعة قد يتعرض لحالة تكون للتعبير عن دوافعه المكبوتة .

٨ - ان يدرك العضو الجديد في الجماعة يقوم بما يسمى بالعملية الاستطلاعية ان يقوم باختبار مدى تأثيره في الآخرين ،كما قد يخل بتوازن الجماعة، ولذا على الاخصائى مساعدة الجماعة في تقبل العضو الجديد واعادة توازن الجماعة بعد انضمام العضو الجديد اليها ٠

* * * *

بناءات الجماعة وعلاقتهابالدينا ميكية

## أولا : بناء الاتصـال :

أنه لمن المعروف أن الأنسان لايستطيع العيش في المجتمع معزولاً عن الأفراد الذين يشاركونه الحياة الأجتماعية فهناك صلات اجتماعية تقوم بينه وبينهم فهويتصل بهم ويؤثر فيهم ويؤثرون فيه ،وهذا مايسمي بالتفاعل الأجتماعي الذى يتم نتيجه لتبادل الأفراد الأفكار والعواطف والمعتقدات مستخدمين في ذلك أداه أو اكثر للاتصال .

وتعتبر اللغة من أهم وسائل الاتصال بين افراد المجتمع ـ وتتضمن اللغة وسائل متعددة للتعبير من بينها الاشارات الحركية أو الحركات التي يعبر بها الفرد عن معني معين ( وسائل الاتصال الغير لفظي ) Non verabl communication كما تتضمن وسائل التعبير الأشارات الصوتيه وهي الأصوات التي يصدرها الانسان Verabl- communication .

وعلي ذلك يمكن القول أن الأتصال هو الوسائل المختلفة التي يرتبط بها الأفراد بعضهم بالبعض، وهو المرحلة الأولي للتفاعل الأجتماعي او المرحلة الأعداديه للمراحل اللاحقه . [١] حيث انه يشكل المراحل اللاحقه للتفاعل ويضبطها فاذا كانت المرحلة الأولي للتفاعل هي التأثير لاحداث مثير، فان المرحلة التالية هي الاستجابات ويسبقها ايضا الاتصال .

---

(١) الشعبه القومية للتربية والعلوم والثقافة ، مرجع سبق ذكره .

ويلعب الأتصال دوراً اساسياً في عمليات التعليم فلايمكن أن يحقق العلم نجاحاً ملموساً في أداء رسالته تجاه من يعلمه مالم يوجد نسقاً من الاتصال بينهما ليتم عن طريقه تبادل الأفكار والأحاسيس . (١)

وكثيرا ما نجد أن مشكلات الجماعة انما تنبثق نتيجه عجز قادة أو اعضاء الجماعة عن الأتصال بالاعضاء الاخرين في نفس الجماعة .

ويتحدد نمط الأتصال في ضوء عدد من المتغيرات مثل هدف الجماعة وقدرات الأعضاء ومكاناتهم الأجتماعية وبعض العوامل الثقافية الأخرى .

ولاشك أن نمط سال في الجماعات يختلف باختلافها فهو من الجماعات الرسميه يكون محددا علي وجه معروف للجميع من اعضاء هذه الجماعات وفق تسلسل قيادى معين، اما في الجماعات غير رسمية فان انماط الأتصال تكون محددة ولكن دون اتفاق صريح او فرض من مصدر خارجي وأنما تكون هذه الأنماط تلقائية . (٢)

ولكي يتيسر لنا فهم بناء الأتصال لجماعة معينة فأنه يجب علينا أن نحدد موقع كل فرد وتركيزه في شبكة اتصال الجماعة ـ ولقد لوحظ أن من يشغل مركزاً وسطيا في هذه الشبكه يتمكن الأتصال بكل أفراد

---

(1) Mary Bany, Lois V. Johnson, Classroom Group behaviour, The Macmillan Com., N.Y., 1968, P. 109.

(٢) حامد عبد السلام زهران ـ علم النفس الأجتماعي ، الطبعة الثانية، عالم الكتب ، القاهرة، ١٩٧٢ .

الجماعة بيسر وبالتالي يمكنه ان يسمع الكثير عما يدور في محيط الجماعة ، بينما نجد ان الفرد الذى يشغل مركزا طرفيا يبعد عن الاتصال المباشر بالكثير من اعضاء الجماعة الآخرين .

ولاشك ان أختلاف نمط الاتصال في الجماعات يؤثر علي سلوك الأعضاء فيها فيؤدى إلي أختلاف السلوك الأجتماعي من حيث الدقة والنشاط، ورضا الأعضاء عن جماعتهم وظهور القيادات وسرعة حل المشكلات واسلوب اتخاذ القرارات ، والمشاركة فيها وكذلك استمرار الجماعة.(١)

ويميل اعضاء الجماعة الي الشعور بأنهم مهملون وغير واثقين من أنفسهم عندما لايتوافر لهم سبيل الأتصال المتبادل بينهم وبين الآخرين.

وعندما يشعر عضو الجماعة انه يستطيع الحصول علي المعلومات المناسبة فأنه يكون اكثر انتاجا وعلي هذا فالاتصال له أهميته الخاصة فيما يتعلق بالأمور التي تؤثر فيه تأثيرا مباشرا والتي تؤثر في تحديد الدور الذى يقوم به هذا العضو . (٢)

كما يلاحظ أن تلك الجماعات الاكثر انتاجا، تتميز بأقامة شبكة اتصال اكثر ملاءمة من تلك التي تقيمها الجماعات الأقل انتاجاً. (٣)

---

(١) لويس كامل مليكة ـ مرجع سبق ذكره .

(٢) القيادة وديناميكية الجماعة ـ ترجمة محمد علي العريان، ابراهيم خليل شهاب ـ مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٩ .

وفي خدمة الجماعة فان الأتصال يلعب دوراً هاماً بالنسبة لتكوين العلاقات من خلال التفاعلات بين اعضاء الجماعة بعضهم بالبعض الآخر من جهة وبينهم وبين اخصائي الجماعة من جهة أخرى ويترتب على نمط الاتصال في الجماعة كثير من التغييرات التي يستخدمها الاخصائي ويوجهها لمساعدة اعضاء الجماعة والجماعة ككل على اشباع حاجاتهم وتحقيق اهدافهم .

وهذا ويتم الاتصال من خلال انماط معينه وهي :

١ - العجلة :

يعتبر هذا النمط من انماط الاتصال المركزية، الذى يساعد على صنع وتصميم القرار، ويركز هذا الإتصال على وجود شخص مركزى له علاقة واتصال بكامل الأعضاء .

٢ - الدائرة :

هذا النمط من الأنماط التي تتيح للأعضاء فرصة التفاعل بحرية كما أن الأتصال يتم بطريقة دائرية لجميع الأعضاء، وبالتالي فهو يحافظ على تماسك الجماعة بشكل قوى .

٣ - السلسلة :

وهذا النمط لايسمح باتصال او تفاعل عدد كبير من الأعضاء كما يتيح الفرصة لوجود الثنائيات أو الشلل ويساعد على تفكك الجماعة.

ثانيا : بناء القوة :

عندما يستطيع شخص ما ان يؤثر في شخص آخر يقال أن الشخص الأول له قوه علي الشخص الثاني ويكون ذلك في امور معينه بينما نجـد انه في امور أخرى يصبح الشخص الثاني هو المؤثر في الأول اى انـه لـه قوة عليه ( القيادة والتبعيـة ) .

ولقد شاع استخدام مصطلح القوة Power كمرادف لمصطلح التأثير Influence الا أن هناك بعض المحاولات للفصل بين المصطلحين في الأستخدام مثل محاولة لبيتر كلفن Peter-Kelvin لقصر استخـدام مصطلح القوه علي تأثير النظام ، وقصر مصطلح تأثيـر علـي السلطـة الشخصية . (١)

وعلي كل فأنه من الضرورى تحديد علاقات السلطة أى القوة أو التأثير بين أعضاء الجماعة اذا اردنا التعرف علي بناء القوة في الجماعة .

ويحدد مركز الفرد في هذا البناء مايستطيع أن يفعله ومدى حريته واستقلاله او مدى تعرضه لرقابه وتحكم الآخرين . (٢)

والدليل علي ذلك النظرية التفاعلية لروبرت بيلز حيث انها نظرية وظيفية في البحث داخل نطاق الجماعة الصغيرة .

---

(1) Peter Kelvin, The Bases of Social Behaviour. An approach in Terms of order and value, Holt Rinehart and Winstor U.K. 1970.

(٢) لويس كامل مليكه ـ مرجع سبق ذكره ، ص ٢٠٢ .

وقد حدد بايلز من خلالها أربعة أبعاد تكون في مجموعها البناء الاجتماعي للجماعة الصغيره، وهذه الأبعاد متكاملة في الواقع الا انه يدرسها منفصله وهي علي النحو التالي :-

١ - ملكية المصادر أو الموارد :-

ومعناها أن الأفراد يختلفون بعضهم البعض فيما يملكونه من قدرات وموارد وتلك القدرات والموارد تعتبرها الجماعة علي درجة كبيرة من الأهميه - ومن أمثلة تلك المصادر التحرر من سلطة الآخرين ، توفير الوقت ، ملكية الأشياء المادية، تقديم خدمات معينه مما يساعد الجماعة علي تحقيق الغايات والأهداف .

٢ - التحكم والضبط :-

وهي تفسير لحقيقه أن بعض أعضاء الجماعة يملكون القوة اكثرمن غيرهم وانهم يرغمون الاخرين علي عمل مالايتفق مع رغباتهم بل تتفق معهم هم - ولذلك يجب علي كل الافراد في الجماعة ان يتعاونوا ويتم توزيع العمل من منطلق أن تكون هناك سلطة قائمة علي حماية توزيع مثل هذه الأعمال .

٣ - المكانات :

وهناك علاقة بين بناء علاقات المكانة ومشاركةومساهمة الفرد في تحقيق اهداف الجماعة - فكلما شارك الفرد مشاركة أيجابية في تحقيق اهداف الجماعة كلما ادى ذلك الي زيادة(رفع ) مكانته وزيادة علاقاته مع الاخرين والعكس صحيح .

٤ ـ التضامن :

وهو جزء من بناء الجماعة ويدل علي موقع الفرد ومكانته في شبكة الولاء والتعاطف المتبادل بين الافراد، أى الشعور المتبادل بين الاعضاء واحساسهم بتعاونهم وان مصيرهم واحد ذلك الشعور يؤدى الي اشباع الحاجات الأساسية للأفراد وهو وسيله لتحقيق الغايات والاهداف.(١)

هذا وتتعدد اسس بناء القوة وأهمها قوة الآثابة وقوة الألزام وقوة الأحترام وقوة الخبره وقوة المكانه . (٢)

ولقد إجريت عدة دراسات تجريبية عن بناء القوة في الجماعة علي يد كل من لبيت Lippitt وهو روتيز Horowitz وتورانس Torrance وآخرون . (٣) خرجوا بنتائج عديده من أهمها أن الأفراد غالبا مايقلدون سلوك الاخرين من ذوى التأثير الاكبر في الجماعة حيث يعتبرون هذا السلوك ممثلا لمعايير الجماعة كما أن الأخر ( الذين يشغلون المراكز الدنيا في علاقات القوه يكون أدراكهم وسلوكهم نحو أصحاب المراكز العليا دفاعيا يهدف الي تقليل التوتر المصاحب للتباين في العلاقات فيبالغون في تقدير ميل أصحاب هذه المراكز نحوهم .

كذلك وجد أن أتخاذ القرارات في المشكلات ألتي تعترض الجماعة يتمشي مع بناء القوة فيها .

---

(1) Michal S.Olmested.op.cit., PP. 120-123.

(٢) حامد عبد السلام زهران ـ مرجع سبق ذكره .

(٣) لويس كامل ملهكه ـ مرجع سبق ذكره .

ومن الجدير بالذكر أن الأساس الذى يتم عليه تحديد وضـــع الاعضاء قد يكون مرتبطا باغراض واداء االجماعة لوظائفها ، كما أن كل من النشاط المحدد للجماعة ومرحلة النمو التي تمر بها قد تؤدى الي اختلاف مكانه العضو .

ومع تعدد الأسس التي يتم عليها تحديد مكانه عضو الجماعة يجب أن تشير الي ان هناك مكانه موروثه Ascribed ومكانه مكتسبه Achived .

والأولي ليس للفرد دخل أو جهد في شغلها ومن العسير التخلص منها مثل تلك المكانات المتعلقة بالنوع والسن والقرابه والنسب اما الثانية فهي تلك المكانات التي يمكن للفرد شغلها بناء علي جهوده الشخصيـة وقدراته والفرص المتاحه في بناء الجماعة كالمكانات القيادية.(١)

فالفرد الشاغل لمركز معين وله مكانه معينه يؤدى عدة أدوار تتحـدد بعلاقته مع الافراد من شاغلي المراكز الأخرى عندما يتفاعل معهم فـي اطار التوقعات السلوكيه المنتظره منه .

ويحقق توزيع الأدوار بين اعضاء الجماعة وظيفة اجتماعية ويشبـع حاجة نفسيه لعضو الجماعة مبعثها الشعور بالحاجه الي التغير والي الانجاز والتفاعل الجماعي . كما يساعد توزيع الادوار الجماعية علي الوصول الي هدفها عن طريق تحقيق مطالب الجماعة التي تستلزم قيام كل عضو فيها بدوره علي اساس تخصصه او مهاراته أو قدراته .(٢)

(١) Lintion, R, The Cultural Background of Personality, N.Y., Appleton Century Co. 1945.

(٢) حامدعبدالسلام زهران،مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٥ .

ويمكن أن نقسم ادوار الجماعة الي ثلاثة مجموعات هي :

١ ـ أدوار وظيفة الجماعة : وهي ترتبط بالمهمة التى قررت الجماعة القيام بها والغرض من هذه الأدوار هو تسهيل وتنسيق جهود الجماعة لتحديد الهدف وأيجاد وسائل تحقيقه ومن أمثلة هذه الادوار المبادر والباحث عن المعلومات والمدلي بالمعلومات والموضح الملخص والمنسق والمعترض والفاقد والمسجل ٠

٢ ـ أدوار بناء الجماعة والمحافظة علي كيانها : وتهدف الى بناء اتجاهات متمركزه نحو الجماعة وتوجيه الاعضاء نحو تكوين مثل هذه الاتجاهات او المحافظه على هذا النوع من السلوك المتمركز حول الجماعة ودوام استمراره ومنها ادوار المشجع والموفق والملاحظ المسهل وواضع المستويات أو صاحب المثل العليا والتابع ٠

٣ ـ الأدوار الفردية : وهي توجه نحو اشباع الحاجات النفسية للعضو وغالبا مالاتكون متوافقه مع مطالب الجماعة او مع اداء الجماعة لوظيفتها كجماعة متكاملة مثل ادوار العدواني والمتسلط والمهرج والأناني ٠ (١)

وتوضح مارجريت هارتفود Margart Hartford وظيفة اخصائي الجماعة بالنسبة لبناء القوه علي أنه المسئول عن مساعدة الجماعة علي ايجاد الادوار اللازمه وتدعيم الادوار الموجوده والتي تتفق وتنظيم

---

(1) Beal, Bohlen and Raudalaugh, Leadership and Dynamic Group Action, The Iowa State University Press, U.S.A. 1962. PP. 60-74.
(2) Hart Ford. op.cit. P. 73.

الجماعة وتساعد في استمرار تحقيق اهدافها ، كما انه مسئول عن تثبيط عزم هؤلاء الذين يحاولون عرقلة النمو الفردى أو الجماعي داخل الجماعة. (١)

وإذا كان محور بناء القوة هو التأثير فان ظاهرة القيادة داخل الجماعة تمثل جانبا حيويا باعتبار أن القائد هو مصدر للتأثير ولقد أوضح بيلز Beals أنه في أى جماعة غالبا ما يظهر نمطاللقيادة.

أولها القيادة المتعلقة باداء العمل وانجازه وقد اطلق عليها مصطلح Task Leadership وهي الوسيله المحققه لاداء العمل. اما النمط الثاني فهو نمط القياده الأجتماعية الوجدانيه وتتعلق بالتأثير علي مشاعر اعضاء الجماعة واطلق عليها مصطلح Affective Leadership وهي التي تقلل من حدة الاختلافات وتهدىء من المشاعر الغاضبه وتساعد الأعضاء علي التجمع . (٢)

ثالثا : بناء الحراك :

يحتل الافراد مكانات مختلفه وفق قيم متفاوته داخل الجماعة ولقد سبق أن أوضحنا أن هناك نمطين محددين من المكانه، الأولي يرثها الفرد دون جهد يبذله والثانيه يحققها بنفسه تحقيقا ذاتيا ويؤدى التباين والتفاوت في مكانات الافراد الي وجود ظاهرة التدرج داخل الجماعة .

---

(1) Hart Ford. op.cit. P. 73. (١)

(٢) مصطفي الخشاب ، علم الاجتماع ومدارسه،الكتاب العالى،المدخل الي علم الاجتماع،مطبعة لجنة البيان العربي،القاهرة،١٩٦٢،ص ٢١٤ .

ويعتبر الحراك الاجتماعي المظهر الدينامي للتدرج الطبقي حيث يشير الي حركة الافراد من وضع اجتماعي معين الي وضع اجتماعي آخر . (١)

ويرجع كل من لبيست Lipst وزتربرج Zetterberg اسباب الحراك الأجتماعي إلي سببين أولهما هو ملء المراكز الشاغرة والثاني هو التغير الداخلي في مراتب الأفراد ذاتها . (٢)

ويشير بناء الحراك في جماعة ما إلي امكانية انتقال الافراد من مركز إلي آخر ويتوقف هذا البناء علي الوظائف التي يؤديها الافرادفي الجماعة وموضع الفرد في شبكة الاتصال وقدراته علي استخدام القوة ومكانته الأجتماعية . (٣)

ومن الملاحظ ان الاعضاء الذين يعتقدون الي القدر الضروري من الدافعية قد لايتمكنون من الافادة من الفرص العديده التي يتيحها لهم البناء الاجتماعي كذلك فأن الفرص المحدودة داخل البناء الاجتماعي قد لاتتيح الحراك بالنسبة للذين يتميزون بدرجة عاليه من الدافعية. (٤)

---

(١) مصطفي الخشاب، علم الاجتماع ومدارسه، الكتاب العالي، المدخل الي علم الأجتماع، مطبعة لجنة البيان العربي، القاهرة،١٩٦٢،ص ٢١٠.

(٢) احمد النكلاوي، التغير والبناء الأجتماعي، دراسة نظرية ميدانية، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٨، ص ١١٦ .

(٣) حامد عبدالسلام زهران، مرجع سبق ذكره، ص ٧٩ .

(٤) Alexinkeles, What is Sociology?, Prentic-Hall of India, Private Limited, New Delhi, 1971, P. 28.

هذا وبعد أن تناولنا بناء الجماعة واستعرضنا جوانب البناء من اتصال وقوة وعلاقات ثم حراك ، نؤكد علي أهمية ادراك إخصائي الجماعة وفهمه لهذه الموضوعات لارتباطها بطبيعة عمله مع الجماعات ودوره في مساعدتها علي النمو عن طريق استخدامه للعمليات الجماعية ـ التي عرفها شارلزجارفن Charles D. Garvin بأنها تلك التغيرات التي تحدث من خلال الانشطة والتفاعلات بالنسبة لاعضاء الجماعة والمرتبطة بانجاز الأهداف واستمرار الجماعة حيث أن بناء الجماعة لها تأثير علي هذه العمليات ـ واخصائي الجماعة إذا أراد تعديل العملية الجماعية، عليه احداث تعديل وتغيير في الابنية الاساسية للجماعة كتغيير حجم االجماعة او تدعيم وسائل الاتصال أو أيجاد قنوات اتصال جديدة أو توظيف القيادات والعشيرات أو غير ذلك .(١)

وبالنظر الي مبادىء العمل مع الجماعات التي توجه سلوك اخصائي الجماعة في عمله مع مختلف الجماعات نلاحظ أهمية هذه الجوانب البنائية للجماعة . (٢)

فحرص الطريقه علي صغر حجم الجماعة وتوافر علاقة الوجه للوجه بالنسبة للاعضاء وكذلك بالنسبة للاخصائي يوفر فرص قيام بناء اتصال مباشر وناجح .

---

(1) Charles D. Garvin, (١)

(٢) محمد شمس الدين احمد،مبادىء العمل مع الجماعات في محيط الاجتماعية، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٥٠ ـ ٦٦.

الأهتمام بتكوين علاقة مهنية طيبة قوامها الأحترام المتبادل والثقة المتبادلة والحرية المتبادلة بين الأخصائي واعضاء الجماعة يساعد علي وجود بناء سوسيومترى يقوم علي الاختيار والتجاذب اكثر من الرفض والنفور ومن ثم يزيد من تماسك الجماعة ورفع الروح المعنويه ، وينعكس هذا علي أنجاز الجماعة لاهدافها واستمرارها .

وفي اعطاء الأعضاء كوحده حق تقرير المصير وكذا ممارسة الديمقراطية يتيح فرصة التأثير اكثر واكتساب المكانه ببذل الجهد ومن ثم ييسر امكانية حراك الأعضاء نحو المراكز العليا في الجماعة ومنها الي المراكز العليا بالمؤسسة والمجتمع .

كذلك فان قيام الأخصائي بمساعدة الجماعة لايجاد نوع من التنظيم الوظيفي المرن الذى يمكنها من وضع وتنفيذ برامجها وتحقيق اغراضها وأهدافها، وذلك بمناقشة الموضوعات المختلفة واصدار القرارات وتوزيع المسئوليات - وايضا مساعدة الجماعة علي أن تعدل من اشكال تنظيمها كلما تغيرت الجماعة واصبح اعضائها أقدر من البعض الآخر علي تحمل المسئوليات ، نتيجة لوجود الفروق الفردية بينهم .

يوضح مدى الأهتمام باستخدام بناء القوة والسلطة من اجل تحقيق اهداف واغراض الجماعة من جهه وتنمية قدرات ومهارات الأعضاء من جهة أخرى .

وتكوين الجماعة علي اساس مرسوم وتوفير قدر مناسب من التجانس بين الاعضاء وفق الهدف من وراء تكوينها يعني البعد عن الأرتجال

والعفويه والالزام التخطيط في العمل من أجل تكوين جماعة يتوافر فيها المتطلبات البنائية القادره على أداء الوظائف المحققه لأهداف الجماعة واشباع حاجات ورغبات أعضائها في أطار وظيفة المؤسسة وأهداف المجتمع .

هذا فيما يتعلق بالناحية البنائية ( الديناميات الجماعات ) أو الشق الذى يتناول الناحية الوظيفية سوف نعرضه على النحو التالي :

**ثانيا : وظائف الجماعة :**

تناولنا في الجزء السابق مفهوم البناء الاجتماعي وأوضحنا جوانبه المختلفة والثابتة نسبيا أما الوجه الديناميكي للجماعة فيسمى بالوظيفة ، ويمكن القول أن البناء والوظيفة كلمتان تعبران عن وجهين لشيء واحد أى أن البناء هو الوظيفة الثانية والوظيفة عبارة عن سلسلة من البناءات المتغيرة بسرعة . (١) ونحن حين ندرس البناء والوظيفة أحدهما بمعزل عن الآخر فليس هذا الا للدراسة والتحليل ، وقد يكون ظهور مصطلح البناء الوظيفي انما قصد به تأكيد هذه الحقيقة .

ولاشك أننا ندرك الأرتباطات المتبادلة داخل نسق الجماعة وخارجه عن طريق الوظيفة اكثر من البناء لان للارتباط بين اجزاء الجماعة (العشيرات ) أو بين الجماعة ككل واى جماعة اخرى أو المؤسسة أو المجتمع المحلي هو في الواقع ارتباط وظيفي أى أنها علاقة بين نشاطين تقوم البناءات بها .

(١) محمد عاطف غيث ـ علم الاجتماع ،دار المعارف ،الاسكندرية،١٩٦٣،ص ٤٥٩

هذا ويستخدم علماء الأجتماع مصطلح الوظيفه للاشارة الي العمليات الأجتماعية والأفعال وغيرها وأن كان الأستخدام الشائع هو ما يشير الي نتيجة موضوعيه ترتبط بالظاهرة الأجتماعية داخل نسق واسع هي جزء منه . (١)

ويحضرنا في هذا الكلام النظرية الديناميكية التي وضعها كيرت ليفين عن ديناميكية الجماعة لتدعيم هذا الكلام .

حيث يعتبر مدخل ديناميكية الجماعة من أهم المداخل في دراسة سلوك الجماعة الصغيرة ..... وقد أنشأ هذا المدخل علي يد عالم علم النفس كيرت ليفن Kurt Levin الذى استفاد من علم النفس الجشطالي الذى ينظر الي الكل بإعتباره اكبر من مجموع اجزائه .

كما استفاد ليفن من نظرية المجال وهي تنظر الى مجموعة القوة التي تؤثر الجماعة وقد اسمى هذه القوه بالمجال الذى تقع الجماعة تحت تأثيره .

ولقد عرف ليفين ديناميكية الجماعة بأنها نسق من الحوادث والوقائع التي تتفاعل مع بعضها البعض في الجماعة، وهذه الوقائع لاتحدث الابتفاعل الأنسان مع البيئة .

وهناك عدة مفاهيم استخدمها كيرت ليفين في هذا المجال وهي النسق الرمزى ـ تماسك الجماعة ، حركة أو انتقال الجماعة . (٢)

(١) محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره،ص١٩٦
(٢) (2) Michal S. Olmsted. op.cit., PP., 95-97.

ويجدر هنا التمييز بين نوعين من الوظائف اشارة لما سبق النـــوع الأول الوظائف الظاهرة Manifest Function

وهي النتائج الموضوعيه للنسق التي يعترف بها المشاركون فيه اما النـوع الثاني فهي الوظائف الكامنه Latent Function

وتشير الي النتائج الغير مقصوده أو المتوقعه مـن قبل. (١)

فالأنشطة التي تساعد علي بقاء الجماعة وتطورها وتكاملهـــا هـــي مدعمات وظيفية بينما الأنشطة التي تقلل من تكامل وفعالية واستقـــرار الجماعة هي معوقات وظيفية . (٢)

فالجماعة كنسق اجتماعي يحافظ علي بقائه واستمراره في الوجـــود يحتاج الي ضرورات وظيفية او ملزمات وظيفية أشار اليها بارسونـــز T. Parsons هي التكيف، والتكامل لبلوغ النسق لأهدافه والأبقـاء علي ثباته .

وعلي ذلك يمكن ان نقول أن الجماعة تتكون لكي تقدم لأعضائهـــا وظائف خاصة بمعنى أنها تمثل مجالاً تتحقق فيه رغبات وحاجات اعضائهـا نتيجة ان للجماعة غرضا او هدفا تقوم من اجله ويطلق علي هذا التغييـــر وظيفة الجماعة . Function of Group.

---

(١) محمد عودة وآخرون، نظرية علم الأجتماع، طبيعتها وتطورها (ترجمة) الطبعة الثالثة، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٤ ، ص ٢٣٤ .

(٢) محمد عوده وآخرون ـ المرجع السـابق .

كما أن كل فرد من الأفراد المكونين للجماعة أنما يسهم بنشاط في استمرار تكوين جماعته حتي تبقي كبناء يستطيع من خلاله وطوال بقاء الجماعة أن يحقق رغباته التي يمكن للجماعة أن تحققها .

ويطلق علي هذا تغيير وظيفة الجماعة (١)
Function of Group

وإذا تناولنا وظائف الجماعة نجدها متعددة تجاة الأفراد المكونين لها كذلك تجاه المجتمع (٢) ، فوظائف الجماعة للأفراد متعددة، فهي توفر الفرصة لمقابلة الحاجات النفسية للفرد كالحاجة الي الصداقة والحاجة الي الأنتماء والحاجة الي التقبل والحاجة الي التقدير والاحترام والحاجة الي الشعور بالأمن وغير ذلك من الحاجات الضرورية لحياة سوية .

ولاشك أن الحياة الجماعية تعطي للفرد فرصة اكتساب وتنمية المهارات والقدرات كالقدره علي الأبتكار والقياده والتعبير عن الاراء والإفكار والقدره علي حل المشكلات وغيرها بالأضافه الي ما توفره الجماعة من فرص أختيار الأتجاهات والفلسفات وتنميتها أو تعديلها، كذلك تعطي الجماعة للأفراد فرصة المشاركة في عمل جماعي ناجح حيث يتحملون بعض المسئوليات ويشعرون بأنهم اسهموا في الوصول الي تحقيق هدف معين . (٣)

---

(١) لويس كامل مليكة،قراءات في علم النفس الاجتماعي، الدار القومية للطباعة والنشر ،القاهرة، ١٩٦٥ ، ص ص ٢٥٢ ـ ٢٥٣ .

(2) Michals Olmsted, A Poul Aane, The Small Group, Second Edition, Random House, N.Y. 1973, pp. 30-44. (٢)

(٣) محمد شمس الدين احمد، مرجع سبق ذكره ، ص ٨٥ .

## الفصل الثالث

## المهارات الاساسية التي يجب على اخصائي الجماعة اكتسابها

---

- المهارة في استخدام وظيفة المؤسسة
- عملية تحويل اعضاء الجماعه الى اخصائي خدمة الفرد أو مؤسسات أخرى
- المهاره في استخدام الواقع في الزمن الحاضر
- المهاره في استخدام العلاقات الجماعية
- دور الاخصائي في تكوين العلاقات في الجماعة

**المهارات الاساسية التي يجب على اخصائي الجماعة اكتسابها :**

تتضمن المهارة، نشاطا وقدرة على العمل ، وهي تختلف عن مجرد معرفة وفهم المبادىء والمعلومات ، ولو انها تعتمد عليها، فقد يكون لدى شخص معين معلومات عن الالات بصفة عامة، وانه يفهم هذه المعلومات الا أن مهارته تنحصر في ادارة واستخدام آله معينة فقط. فالمعلومات تبقى لدى من يعرفها ولاتظهر مهارته الا عندما يبدأ في استخدامها. ونتيجة لذلك تزداد مهاراته أيضا ، ومهارة الصانع، تنحصر في قيامه بالعمل بأسلوب طبيعي وتلقائي ليحصل على التغير والانتاج المطلوب أي أن مهارة العمل تنمو نتيجة نوع من العلاقة بين الصانع والخامة التي يتعامل معها. ففهمه للخامة وقدرته على التعامل معها مستغلا طبيعتها يحدد قدرته على اكتساب المهارة في عملية التصنيع، وعلى ضوء ذلك تعرف المهارة على أنها القدرة على ايجاد الحركة والسيطرة على عملية التغير في الخامة بطريقة فعالة مع أخذ نوع الخامة في الاعتبار. وبالمثل تنحصر مهارة أخصائي الجماعة في قدرته على مدى ادراكه لمقاومة الاشخاص للتغير،ومساعدة الجماعة واعضائها على النمو والتغير، وتقرير حقهم وهذا التغير . وبعبارة أخرى،تنحصر مهارة أخصائي الجماعة في السيطرة على عملية خدمة الجماعة التي يشترك فيها كل من الاخصائي والعميل، ليحدث هذا التيغر المرغوب فيه، مسترشدا بالمؤسسة وغرضها ووظيفتها وخدماتها وسياستها وتكوينها واجراءاتها ، وكذلك مبادىء خدمة الجماعة نفسها .

فالمهارة هى القدرة على دفع وتسيير عمليتى النمو والتغير،والسيطرة عليهما فى حدود قدرة الجماعة واعضائها، واستغلال طاقاتهم الى اقصى حد ممكن. ولاشك ان ذلك يتضمن طبيعة العلاقات التى يجب ان تقوم بين الاخصائى والجماعة لحدوث هذا النمو والتغير،واكتساب وترقية مهارة الاخصائى فى الوقت نفسه .

والخلاصة، هى انه يمكن تعريف الطريقة بأنها وسيلة عمل شىء فى حين ان المهارة هى القدرة على عمل هذا الشىء،وعلى ذلك فمهارة اخصائى الجماعة هى قدرته على تطبيق معلوماته والمبادىء التى تستخدم فى خدمة الجماعة،ودراكه وفهمه للعوامل التى تؤثر فى المواقف الاجتماعية.

فوظيفة المؤسسة وسيلة ايجابية يستطيع اخصائى الجماعة ان يستخدمها مع الجماعات التى يعمل معها،فهو يسترشد بها، وهى التى تتعرض لها فى اثناء خدمة الفرد والجماعات التى تتميز بالديناميكية والتغير والاختلاف كالمجتمعات تماما،أى ان مهارة الاخصائى لاتظهر بوضوح الا فى اثناء قيامه بمساعدة الجماعات واعضائها فعلا، كما أن مهارته لاتكتسب الا عن طريق ذلك أيضا .

ويجب الا يخفى علينا، انه كلما زادت مهارات اخصائى الجماعة فيما يتصل بعمله، كلما كان اقدر على القيام بمسئولياته المهنيه نحو الجماعات التى يعمل معها.وفيمايلى شرح لاهم المهارات التى يجب ان يكتسبها ويتزود بها اخصائى الجماعة .

**المهارة فى استخدام وظيفة المؤسسة :**

تحدد وظيفة المؤسسة الاجتماعية على اساس مقابلة حاجة المجتمع ووظيفة مؤسسة خدمة الجماعات ، هى توفير وتهيئة الخبرات الجماعية لمساعدة اعضاء كل جماعة على النمو كأفراد وكجماعة والوصول الى الاهداف الاجتماعية المبتغاه

المرتبطة باهداف واغراض المؤسسة وفلسفة وأهداف الديموقراطيه والخدمة الاجتماعية نفسها .

ويتم ذلك باشراف ومساعدة اخصائى الجماعة، الذى تتركز بؤرة اهتمامه حول مساعدة الاعضاء على الاستفادة من خبرات خدمة الجماعة على أوسع نطاق عن الاخصائى واعضاء الجماعة على انفراد، إلا أنه يجبب ان تتركز مساعدة اخصائى الجماعة حول اجتماعات الجماعة فى حين ان المحادثات والمقابلات والاتصالات الفردية ايا كان اسما يجب ان تتركز حول علاقة عضو الجماعة بجماعتهواعضائها.

واستخدام وظيفة المؤسسة بطريقة يستفيد منها اعضاء الجماعة يحتاج الى فهم وادراك علاقة الجزء الى الكل، اى علاقة الفرد بالجماعة، وامكان التمهيد للنمو الشخصى داخل اجتماعات الجماعةدون وجود اخصائى للجماعة، الا ان وجوده وهو الذى يمثل المؤسسة - أغراضها، وتكوينها، وسياستها، والاجراءات التى تتخذ لانجاز الاعمال فيها - وأصبح جزءا منها، ويعمل على تأدية وظيفتها، يزيد من سرعة وتوجيه العلاقات والتفاعلات داخل الجماعة، والذى عن طريقها تتم عملية النمو، ولاشك ان جزءا من عمليه التوجيه هذه تنبع من فهمه وتقبله لوظيفة المؤسسة .

ان وظيفة المؤسسة ليست جامدة وغير مرنه تماما ، فهى تتغير ، او يجب ان تتغير بعد مدة من الزمن، نتيجة لتغيرالظروف

الاجتماعية، فهى العامل المعروف بثباته النسبى، والنقطة التىيستطيع منها الاخصائى والعميل ان يتحركا ولايضلا الطريق، فهى تقوم بحماية كل منهما، وتحدد تأثير كل منهما على الاخر ، فهى تحميها من جور، وتأثير، وتجاهل ، وسيطرة كل منهما على الاخر ، فعن طريقهــــا يكتسب كل منهما القوة، كما أنها توقف كل منهما عند حده،وبدونها لاتوجد بؤرة أو نقطة ثابتة، تمكن نسبيا من قياس وفهم العمليــــة التى تعتمد عليها الخدمة الاجتماعية ·

وتظهر مهارة اخصائى الجماعة فى استخدام وظيفة المؤســـة وتمسكه بها فى مناسبات وظروف مختلفة، وسنعرض أهمها فيمايلى:

قبول الاعضاء بالموسسة :

ينضم الافراد لمؤسسات خدمة الجماعات لأسباب متعــددة· وتعين المؤسسة بعض الاخصائيين لمقابلة الراغبين فى الالتحاق بهـا لاتخاذ الاجراءات الخاصة بالالتحاق معهم،ويناقشونهم فيما يرغبـون فى الحصول عليه من المؤسسة وما يمكن ان يحصلوا عليه من خدمـات تقدمها لهم، والامتيازات التى يتمتع بها الاعضاء، والمسئوليــات التى يجب ان يتحملوها · ولاشك ان ذلك يتضمن اكثر من معرفـة اوجه نشاط البرامج وقيمة الاشتراك الشهرى أو السنوى، فهويتضمـن فكرة واضحة عما تؤديه المؤسسة ، وهو توفير الخبرات الجماعيــة للافراد ، ويصح ان يكون ذلك عن طريق انضمام العضو الى جماعـة او جماعتين من الجماعات التى تكونها المؤسسة ، ويختارها العضـو بمساعدة الاخصائى، اى انه يجب على اخصائى الجماعة ان يكـون

قادرا على شرح وظيفة الموسسة لكل من يريد الالتحاق بها، والانتفاع بخدماتها، وبذلك يعطون الفرصة لقبول او رفض خدمات المؤسسة، والالتحاق أو عدم الالتحاق بها ٠

وهنا يجب الاشارة الى ان اخصائى الجماعة مسئول ايضا عن التاكد من ان اغراض الجماعة التى سيعمل معها ، او التى يعمل معها تتمشى مع اغراض المؤسسة ، وذلك بتوضيحا للجماعة، ومساعدتها على تقبل الفرص والحدود التى تتضمنها وظيفة المؤسسة ، وبدون هذا الفهم والتقبل، لايمكن للجماعة ان ترتبط بالمؤسسة وتستقر فيها لمدة طويلة من الزمن ٠

وقد يصح ان يكون من بين الاسباب التى تدعو الفرد الى الاشتراك فى المؤسسة ، هو حل احد مشكلاته الشخصية والتى يعبر عنها صراحة للاخصائى فى مقابلته، وهنا يقوم الاخصائى بتبصيره عما اذا كانت وظيفة المؤسسة تتضمن تقديم المساعدات فى مثل هذه المشكلات الشخصية اولا ، كما يعرفه ـ على قدر المستطاع ـ المؤسسات الموجودة فى البيئة والتى تسمح وظيفتها بتقديم المساعدات فى مثل مشكلاته الشخصية. وعلى الاخصائى الذى يقوم بالمقابلة مع راغبى الالتحاق بالمؤسسة، أن يكون مدركا لظروفهم ومقدرا لشعورهم ٠

ولذلك يجب ان يدرك اخصائى الجماعة ان الجماعـــات قـد تحاول احيانا ابعاده عن وظيفة المؤسسة، خاصة عندما يحاول ان يوقفهم عند حدهم عندما يريدون ان يقوموا بعمل اى شيء لا تقره المؤسسة، كما يحدث ايضا عندما تختبر الجماعات الاخصائى الجديد ليعرفوا مدى تمسكه بموظيفة المؤسسة التي تساعده على اداء عمله، كمـــا تساعد الجماعة على الاعتراف بالحدود الموضوعة، وضبط النفـــس ، وتقبل واحترام الحدود والقوانين التي يجب مراعاتها بمعرفة الفـرد والمجموع . لذا يجب على الاخصائى ان يكون حازما ومقدرا لوظيفة المؤسسة، وكذلك وظيفة الدور الذى يقوم به كشخص مساعد معيـــن، كما يجب عليه في الوقت نفسه ان يكون مقدرا لشعور الجماعـــة واعضائها، والشعور الذى توجده وظيفته فى أعضائها .

ويعنى هذا ، انه يجب على من يعطى ومن يأخذ ،أى الاخصائى الذى يمثل الموسسة والعميل ـ فردا او جماعة ـ ان يتقبلا الحـــدود الموضوعة ويدعنا لوظيفة المؤسسة التى تعتبر اساسا النمو والتغير.

مساعدة الفرد عن طريق الجماعة :

ان وظيفة مؤسسة خدمة الجماعة التى تقوم بمساعدة الافـــراد عن طريق الجماعات، تتطلب من الاخصائى ان يعنى بمساعدتهم عـن طريق الخبرات الجماعية، وكذلك عن طريق اتصالاته بهم خـــارج الاجتماعات ايضا، الا ان مساعداته لهم يجب ان تتركز اساســـا جول الخبرات الجماعية داخل الجماعات ، فوظيفة المؤسسة تتضمـــن

مساعدة الجماعات كوحدات قائمة بذاتها، وكذلك الافراد الذين يكونونها على النمو الاجتماعي المرغوب فيه ، وعلى ذلك يجب ان يعطى الاخصائي عنايته للجماعة ، لتنمو كوحدة واحدة . وكذلك يعطى عنايته في الوقت نفسه، لكل فرد كي يستخدم الجماعة استخداما ايجابيا يساعده على النمو ايضا . ومما يجعل هذا الازدواج سهلا ، ويمكن للاخصائي ان يحققه، هو تبادل عملية النمو ، اى ان نمو الفرد وتغيره يؤثران في نمو الجماعة وتغيرها، وبالمثل تؤثر الجماعة في الفرد . اتصالاته خارج اجتماعات الجماعة، وذلك لمساعدتهم ليستفيدوا من الخبرات التى تتيحها الحياة الجماعية الى اقصى حد ممكن . ويتم ذلك عن طريق المقابلات الفردية بناء على طلب ورغبة اخصائي الجماعة، او احد اعضاء الجماعة، كما هى الحال عندما يتصل الاخصائي باعضاء الجماعة الذين يجدون صعوبة في ممارسة اوجه نشاط البرنامج او في علاقاتهم باعضاء آخرين في الجماعة، ليساعدهم على الاستفادة من البرامج ، والعمل على حل مشكلاتهم. وكذلك الاتصال بموظفي الجماعات الاداريين، كرئيس الجماعة او سكرتيرها، او احد اعضاء لجنة من لجان الجماعة، ليتحدث معهم عن واجباتهم وكيف يقومون بمسئولياتهم نحو الجماعة، وغير ذلك من الحالات السابق الاشارة اليها . ومن البديهى ان هذه المقابلات لها صلة وثيقة بالخبرات الجماعية والحياة الجماعية . ولذلك فهى تدخل في نطاق وظيفة المؤسسة .

واتصال الاخصائي بالجماعة واعضائها عن طريق اجتماعات الجماعة والمقابلات الفردية للاعضاء يساعدهم على النمو والتقدم .

عمليـة تحويل اعضاء خدمة الجماعة الى اخصائي خدمة الفرد اومؤسسات أخـــرى :

يحتاج بعض افراد الجماعات احيانا الى خدمات لاتستطيع المؤسسة، او اخصائي الجماعة، او الجماعة نفسها ان تقدمها لهم،ولذلك يجب على اخصائي الجماعة ان يساعد هؤلاء الاعضاء بتحويلهم الى اخصائي خدمة الفرد ان وجد بالمؤسسة، او الى المؤسسات الاجتماعية الاخرى الموجودة بالبيئة، والتي تؤدى الخدمات التى يحتاج اليها مثل هؤلاء الاعضاء ٠

ويتم ذلك على اساسين ٠اولهما ان يسأل الفرد اخصائي الجماعة مباشرة مساعدة على حل مشكلاته، والاساس الثاني، هو ان الفرد يكون غير مدرك وواع لحاجاته ومشكلاته، ولذلك فهو لايسال اخصائي الجماعة مساعدته ٠ ولاشك ان معالجة الاخصائي لمثل هذه الحالة يختلف من فرد لاخر ، وذلك لاختلاف الافراد عن بعضهم من جهة، ونوع العلاقات القائمة وبين الجماعة والاخصائي من جهة اخرى ولذلك فقد يرى الاخصائي انه من الاصلح ان يواجه الفرد بحاجاته ومشكلاته ويعرض عليه وجود اخصائي أو مؤسسة اخرى يمكن ان يسهما في مساعدته، بشرط ان يترك لعضو الجماعة الأمر في تقدير قبول هذا النوع من الخدمات او رفضها ٠

وسواء اقام عضو الجماعة بطلب مساعدة اخصائي الجماعة لـــه على حل مشكلاته التي يدركها عضو الجماعة، أم ساعده الاخصائي على ادراك ومعرفة مشكلاته، وبالتالي يوافق على مساعدة اخصائي الجماعة له، فان عملية التحويل سواء أكانت لاخصائي اخر ، أم لمؤســـــة بالبيئة، عملية مهمة تبدأ منذ اللحظة التي يدرك فيها كـــل مـــن الاخصائي والفرد الحاجة للمساعدة الخارجية، اى التي تخرج عـــن نطاق المؤسسة ووظيفتهم ، والاخصائي ووظيفته ، وكذلك الجماعـــة ، كما تتضمن دراسة الموارد، واختيار المؤسسة او البرنامج الخـــاص الذى يمكن لعضو الجماعة أن يستفيد منه، وعلى اخصائي الجماعـــة ان يدرس موضوع التحويل من كل زواياه قبل ان يقابل الاخصائـــي الجديد ويناقش معه الحالة ، وينتقل عضو الجماعة الى المؤســـــة الجديدة او الى الاخصائي الجديد · ويجب ان يجتمع الاخصائيان لتتبع ومناقشة تطور الحالة ، وكيف يتعاونان لمساعدة العميـــل ·

المهارة في تقدير واستخدام المشاعر :

توجد في كل علاقة انسانية استجابات انفعالية ووجدانيـة، تختلف بالنسبة للمشتركين فيها، ونوع الخبرة التي يتضمنهـــا الموقف الاجتماعي القائم بينهم · فالشعور عامل اساسي للعلاقـــات الانسانية ، كما انه هو الذى يحدد نوعها سواء كانـــت ايجابيـــة ام سلبية، بنائية ام هدامة · وان من بين المهارات الضروريـــة

لاخصائي الجماعة ، قدرته على تقدير مشاعر الاخرين، والاستجابةاليها، واستخدامها لتحقيق الغرض لتلافى العمل مع الجماعات ، ويتضمن ذلك نقطا مختلفة سنعرضها فيما يلي مبتدئين بمشاعر الاخصائي ٠

مشاعر الاخصائي :

للمشاعر جانبان احدهما يجابي ، والاخر سلبي ،وان انكار احدهما هو انكار لجزء من الحقيقة ، ولذلك يجب على اخصائي الجماعة ان يعترف بمشاعره، ويوجهها اذا ما رغب في ايجادوتنمية علاقة طيبة بينه وبين اعضاء الجماعة التي يعمل معها٠ فالاخصائي الذى ينكر مخاوفه عندما يقابل جماعة جديدة للعمل معهالايستطيع ان يكون علاقات طيبه معها، وعلى ذلك سوف يعجز عن مساعدتها، لأن انكاره لخوفه، سيحد من استخدامه لمشاعره المختلفة اللازمة لتكوين العلاقة بينه وبين الجماعة٠ وعلى العكس من ذلك فان اعترافه بالخوف ، سيساعده على تنظيم وحشد قدراته ومشاعره الايجابية لمقابلة الموقف بنجاح ٠

ولاخصائي الجماعة مشاعره الايجابيه والسلبية الخاصة به كاى انسان اخر ٠ فهو لايستطيع ان يؤدى عمله بنجاح، ويساعد اعضاء جماعته ، الا اذا اعترف بها، رواجهها ، وعبر عنها لطرف اخر، سواء اكان فردا ام جماعة ، والا فستعوقه عن تأديه عمله وستصبح قوه لمساعداته للجماعة واعضائها، لان الثمن الذى يدفعه الانسان

نتيجه لامساكه عن مشاعره وببخاصة السلبية هو الاقلال من قدرتـــــه على الاحساس والشعور الايجابي، فاعتراف الاخصائي بمشاعره وتعبيره عنها يساعده على التلخص من تلك العوامل التى تحد من حساسيتـــه لما يشعر به اعضاء الجماعة، والاستماع لما يقولونه ، سواء اكان ذلك بالالفاظ ام بالافعال ، وباختصار تساعده على الاتصال بالجماعـــــة واعضائها، هذا الاتصال الذى يتخد كوسيلة لمساعدة الاخصائي لهم.

ولاعضاء الجماعة الحق فى معرفة مشاعر الاخصائي التى تستخدم كوسيلة لنمو الاعضاء والجماعة، فمشاعر الاخصائي الايجابية تستخـــدم لتقدير وتشجيع بعض الاعمال وكذلك بعض انواع السلوك ، فى حين ان المشاعر السلبية ـ اذ ما وجدت علاقة طيبة بين الاخصائـــــــى والجماعة ـ تستخدم كقوة تعمل على الحد من السلوك والاعمال غيـــر المرغوب فيها وتقوم بها الجماعة وأعضاؤها . وعلى كل ، فان اخصائي الجماعة مسئول عن اى يسوس مشاعره وينظمها بالدرحة التى تساعـد على نمو الجماعة وأعضائها، ولاتوثر عليهم تأثيرا سلبيا .

وانتقال وتحويل المشاعر من شخص لاخر او من شخص لجماعة، يحتاج الى وسيلة من وسائل الاتصال . ولاشك ان الالفاظ هى ابسـط واسهل تلك الوسائل وتصل الى الطرف الاخبر بسرعة ، وهذامايعبر عنه بالاتصال اللفظى ، ويمكن ان تنتقل المشاعر من طرف الى اخـر عن طريق تعبيرات الوجه، والحركات الجسمية، ورنة الصوت . وهـذا ما يعبر عنه الاتصال غير اللفظى او الاتصال الاحساسى ،-والعامــل

الانفعالي هو القاسم المشترك ببين هذين النوعين من الاتصال اللفظي وغير اللفظي - والذى عن طريقه تنتقل مشاعر الفرح والسرور،والحب والكراهية والخوف وغيرها الى الطرف الاخر ، وعلى كل ، فان الاتصال بالالفاظ هو الاهم، لانه يتضمن عادة وسائل الاتصال غير اللفظية

مشاعر أعضاء الجماعة :

سبق ان تحدثنا عن أهمية مشاعر الاخصائي في تكوين العلاقات بينه وببين الجماعة التي يقوم بالعمل معها،وسنتحدث الان عن مشاعر اعضاء الجماعة واهميتها في العمل مع الجماعات ·

ان اخصائي الجماعة مسئول عن تشجيعه لاعضاء جماعته كي يعبروا عن مشاعرهم الايجابية والسلبية · وهنا نجد ايضا ان تعبير الاعضاء لمشاعرهم السلبية بالالفاظ بشرط اعتراف واستجابة الاخصائي لها ، قد يقلل من الحاجة الى التعبير عنها عن طريق السلوك العدواني الذى قد يفكك الجماعة ويضر اعضاء الجماعة كافراد، في حين ان تعبيرهم لمشاعرهم الايجابية يزيد من تماسك الجماعة ويرفع من روحها المعنوية ·

ولهذه المناسبة قد يواجه الاخصائي بعض الاشخاص الذين يجدون صعوبة في التعبير عن مشاعرهم، وهنا يجب عليه ان يساعدهم على التعبير عن تلك المشاعر بطريق غيرمباشر ، اى عن طريق اللعب والتمثيل والهوايات خاصة الرسم والتلوين والصلصال لانها تتيح الفرصة

للاعضاء على التعبير الحر لمشاعرهم وبالتالي يستطيع الاخصائي التدرج معهم ومساعدتهم على التعبير عن مشاعرهم بالالفاظ .

شعور الجماعة

مما سبق نجد ان الاخصائي كان يتعامل مع مشاعر احد اعضاء الجماعة منفصلا عن الاخرين، حينما كانوا يناقشون علاقته بهم. ولكن في المواقف العادية اثناء العمل مع الجماعة ، نجد أن الاخصائي يجابه مشاعر متشابكة، فهو يجابه الاستجابات الفردية لعدد كبير من الافراد، يتساوى مع عدد افراد الجماعة الحاضرين في الاجتماع، وقد تتوحد هذه المشاعر ، او قد تختلف عن بعضها، بمعنى ان مشاعر الفرد قد تتساوى او تختلف عن مشاعر الفرد الاخر، وان تفاعل كل فرد مع الاخرين والاخصائي ينتج شيئا جديدا هو شعور الجماعة،فمن الخطأ ان نفهم ان شعور الجماعة يتكون من مجموع مشاعر اعضائها، لان وجود كل فرد باتجاهاته الخاصة يسهم في الكل، اى يسهم في شعور الجماعة، ويؤثر ويغير من سماته ويشبه ذلك ما نعرفه في علم الكيمياء ، حيث نرى ان بعض العناصر كالقلويات والحوامض اذا ما اختلط بعضها بالبعض، ظهر جسم جديد ذو خواص تختلف عن خواص الاجسام التى تتألف منها .

فشعور الجماعة يختلف عن مجموعة مشاعر اعضائها، فهو صفه غير ملموسة ، ولكن يمكن ان يحس بها الانسان ، فهو الاسلوب والروح والجو الذى يسود الجماعة، وليكن الخوف ، او الثوران والهيجان ،أوالشك ، او العدوان او السرور ، او غير ذلك .

وفي العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعيـة ، يستخدم الاصطلاح شعور الجماعة، ليدل على معنى واسع شامل يتضمن ، الشعـور السائد للجماعة كلها كوحدة واحدة، كما يتضمن تماسكهاووحدتهـــا، او تفككها وتفرقها ٠

ومما تجدر الاشارة اليه في هذا المجال ، هو عدوى المشاعـــر سواء اكانت تلك المشاعر ايجابية ام سلبية، بمعنى ان مشاعـــر احد اعضاء الجماعة تنتقل منه الى عضو اخر وهكذا حتى تسرى فـــى الجماعةكلها، وتتسم في نهايتها بذلك المظهر الواضح القوى من السلوك الجماعي ٠

المهارة في استخدام الواقع في الزمن الحاضر :
Skill in Using The Reality of The Present

ان الزمن الحاضر هو الزمن المتاح في يد أخصائي الجماعةليساعد الجماعة واعضاءها، فالحاضر هو الملموس نسبيا ـ بخلاف الماضـــى أو المستقبل ـ والذى عن طريقه يستطيع اخصائي الجماعة أن يقـــدم المساعدة للعملاء ٠ ويحدثنا اتورانك olto Rank احد علماء النفس عن أهمية الحاضر The Present فيقول :

الحياة النفسية جميعها مستقرة في الحاضر ، فالتفكير والاحساس والوعي والارادة لا تتعلق الا بالحاضر ، فالحاضر هو كل ما يمكننـــا ان نحيط به حقا، وعندما يجد الفرد ان مواجهة الحاضر والمعيشة فيه مؤلمة يهرب الى الماضي حيث لا مطلب ولامسئوليات ٠ وقد يلقي بنفسه في المستقبل توقعا لراحة المجهول ، بدلا من مصارعة الصعاب التي تواجهه في عالم الواقع المباشر المعلوم ٠

وليس هذا انكارا لأهمية تأثير الخبرات الماضية للانسان على حياته الحضارة، فللماضى تأثيره على الحاضر، كما أن للحاضر تأثيره على المستقبل، فمعرفة المعلومات عن الماضى تسهم فى ادراك وفهم الحاضر، الا ان العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية لايحتاج دائما الى جمع المعلومات التى تتعلق بماضى الجماعةواعضائها لمساعدتهم بمعرفة اخصائى الجماعة، كما سنوضح بعد ٠

هذا ، وقد يتعرض اخصائى الجماعة عند عمله مع الجماعات لبعض المواقف التى تتعلق بالماضى، سواء اكان ذلك بالنسبةللجماعة كلها أم بالنسبة لبعض اعضائها، كسماعه من الجماعة او بعض اعضائها معلومات تتعلق ببالحياة الجماعية فى الماضى ، أو يضطر الاخصائى لجمع بعض المعلومات عن ماضى بعض الاعضاء المحتاجين لمساعدات خاصة ،ولذلك يجب ان نعرف كيف يستخدم اخصائى الجماعة المعلومات التى قد تصل اليه ، او التى قد يسعى للحصول عليهاوتتعلق بالجماعة واعضائها وخبراتهم السابقة،، التى تتعلق بالماضى ٠

فقد يسمع الاخصائى او يقول له بعض الاعضاى لم تكن فى العام الماضى بتلك الحال الحسنة التى نحن عليها الان ، وهنا يجب على الاخصائى ان يظهر اهتمامه بما يقال ، ويناقش مشاعر الاعضاء المختلفة ثم يحاول ان يساعد الجماعة وأعضاءها، مركزا اهتمامه على الحاضر ومايستطيع ان يقوم به من خدمات لمساعدة الجماعة واعضائها على النمو والتقدم والوصول الى الاهداف الاجتماعية المبتغاة ٠

وبالاضافة الى ما قد يسمعه الاخصائي من الاعضاء كافراداوجماعة عن خبراتهم السابقة، فان الاخصائي يمكنه معرفه الكثير عن الخبرات التي تتعلق بماضي الجماعة واعضائها عن طريق التقارير الخاصة بالافراد او الجماعة الموجودة بالمؤسسة، او عن طريق المشرف او بعض الموظفين فيها، وتتضمن هذه الخبرات الجماعية، علاقة الاعضاء ببعضهم ، وبالاخصائي، وبالمؤسسة ، وبرامج الجماعة ونجاحها أوفشلها، او غير ذلك من المعلومات .

كما يمكن ان يجمع اخصائي الجماعة عن طريق الاتصال الشخصي بالاعضاء، المعلومات الكثيرة عن اسر اعضاء الجماعة، وعلاقات الاعضاء وسلوكهم في العمل والمدرسة وغير ذلك بقصد مساعدتهم كاخصائي جماعة .

وقد يكون من المفيد في بعض الاحيان ان يعرف الاخصائي المعلومات الكثيرة عن ماضي الاعضاء ومدى تأثيره في حاضرهم، فيضطر الى الرجوع الى التقارير والملفات او بعض موظفي المؤسسة او غيرهم ، وذلك في حالات عدم قدرة الاعضاء على التكيف في الجماعة بالرغم من المجهود الذى يبذله اخصائي الجماعة لمساعدتهم عن طريق الخبرات الجماعية، وكذلك عندما يراد تحويلهم الى اخصائي خدمة الفرد بالمؤسسة ، او تحويلهم الى موسسات خدمة الفرد أو غيرها من المؤسسات الموجودة في البيئة لمساعدتهم .

اما عملية المساعدة فيجب ان ترتبط بالمواقف الاجتماعيـــة في الحاضر ، لان الحاضر له ديناميكيته الخاصة التي يستخدمهـــا الاخصائي في مساعدة الجماعة واعضائها على النمو والتقدم، وان اغنى مصدر لمعرفة وادراك حاجات الاعضاء، هي اجتماعات الجماعـــة نفسها، حيث يرى الاخصائي كل عضو وعلاقاته وتفالاته المباشرة مـع الاعضاء الاخرين ومع الاخصائي الذى يستطيع ان يقابل حاجـــات الاعضاء ، ويشبع رغباتهم كما يراها في اثناء ممارستهم لاوجـــه نشاط البرنامج وتفاعل كل منهم بالاخر وبالاخصائي نفســـه ، وبالمؤسسة • وبعبارة اخرى ، يجب على اخصائي الجماعةان يستغـل ويستخدم جميع المواقف الاجتماعية التي تحديث فـي الحاضر والتي تتعلق بالحياة الاجتماعية للجماعة لمساعدة الجماعة واعضائها،و ذلـك بتوجيه التفاعلات التي تحدث في اثنائها، اذ انها هـي الفرصـــة الوحيدة المتاحه لمساعدتهم وتوصيل خدمات المؤسسة لهم • ولا شـــك ان اجزاء التقارير التي سبق عرضها عند الحديث عن مهـــارة الاخصائي في استخدام وظيفة المؤسسة تبين بوضوح هذه الحقيقة•

وتتضمن مهارة الاخصائي في استخدام الواقع في الزمن الحاضر انه يجب على الاخصائي ان يساعد الاعضاء على ادراك الواقع فيما يتعلق باهدافهم وحاجات ورغبات الغير، اى يساعد عضو الجماعـــة على ادراك وفهم العوامل التي تدخل في نسيج العلاقات بالنسبـــة للموقف الاجتماعي الذى يتعرض اليه ، ثم يتصرف على ضوءهذاالفهم، فالفرد عادة يجد صعوبة في ادراك نفسه بدقة بالنسبة للاخرين فـي بيئته، وقد يحدث ذلك نتيجة للتحيز او العزلة اونقص المعلومـات

اوالخبرة او غير ذلك ٠

وقد يلجأ اعضاء الجماعة الصغيرة الى اختبار الواقع بالنسبة للاخصائى او بالنسبة لبعضهم البعض، وهنا نجد ان التقويم البناء للمواقف المختلفة له اثره الايجابى على المشكلات التى تنجم عن ذلك ويرتبط ذلك بعاملين، اولهما توضيح الموقف الاجتماعى للاعضاء واتصاله بالبيئة الخارجية والموسسة والجماعة، اما العامل الثانى فهو توضيح اتجاهات وسلوك الاعضاء نحو هذا الموقف ٠

المهارة فى استخدام العلاقات الجماعية

ماهية العلاقة وأهميتها :

هناك علاقة ببين الالة الكاتبة والمكتب، او بين الارض والشمس، او الدخان والنار، او بين عنصرين من العناصرالكيميائية، وان كل واحد من هذه الاشياء ، يتأثر بوجود الشىء الاخر، الا ان العلاقة التى تربطهما ليست علاقة اجتماعية، اى انها علاقة مادية، ولكى تكون العلاقة اجتماعية، لابد من توفر العامل النفسى، وهذا ما ليس له وجود فى الحالات المشار اليها ٠ فالالة الكاتبة والمكتب لايدرك كل منهما الاخر، فعلاقتهما ليست محددة بالادراك المتبادل الذى بدونه لاتوجد علاقة اجتماعية ٠

والعلاقة الاجتماعية تتميز بالتنوع، فعلاقة المرشح بالناخب تختلف عن علاقة الام بطفلها، او العامل بصاحب العمل،او الصديق بالصديق، او الاخصائى الاجتماعى ببالعميل، وما هذه الا امثلة قليلة من انواع االعلاقات الاجتماعية المتعددة ٠

وما يهمنا في هذا المجال هو العلاقة التى تقوم بين الاخصائى الاجتماعي ـ على اختلاف وظيفته ـ والعميل الذى يقوم بمساعدته ، والذى يطلق عليها العلاقة المهنية، والتى تسيطر على شعور وتفاعل المشتركين فيها بدرجة تسمح بتوصيل الخدمة او الخدمات التى توفرها المؤسسة للعملاء سواء اكانوا افرادا ام جماعات ٠

والعلاقة هي حجر الزاوية فى بناء الخدمة الاجتماعية، وهى المعبر بين الاخصائى والجماعة، اذ بواسطتها يمكن توصيل خدمات المؤسسة بمعرفة اخصائى الجماعة الى الجماعة واعضائها، وهى شىء غير ملموس الا انها سر النجاح او الفشل عند العمل مع الجماعات ،ولايمكن للاخصائى ان يستخدم ويستغل مهاراته لصالح الجماعة بدونها، حيث تصبح مهاراته عديمة الفائدة او قليلتها، وعن طريقها يمكن للجماعة ان تتقبله، حتى اذا كانت مهاراته التى يتميز بها فى اوجه النشاط محدودة ٠

ونوع العلاقات ، يتوقف على الشعور القائم بين الاخصائى والجماعة، وكذلك بين الاعضاء انفسهم ، فالعلاقات اساسها الاستجابات الانفعالية التى تعلو وتنخفض ، وتتقدم وتتقهقر، على اساس السلوك الانسانى فى المواقف الاجتماعية المختلفةوما يتتبعه من استجابات مختلفة ٠ وهناك فروق فى حدة واستمرارالاستجابات

الانفعالية، وذلك حسب تغيير المواقف الاجتماعية والحاجات التـــى يرغب الانسان فى ان يحصل عليها · فالعلاقات ماهى الا حالة نفسية بين الاشخاص ، وهي اداة او وسيلة لخلق وايجاداستجابات بين اعضاء الجماعة· والعلاقة بين الاخصائي والجماعة تحتاج الى فترة من الزمـــن كي تتكون وتزدهر ، فهى تنمو وتتغير نتيجة الخبرات المختلفة التى يمر بها كل من الاخصائي والجماعة فى الجماعات المختلفة والتى تبدا من الاجتماع الاول ·

دور الأخصائي في تكوين العلاقات في الجماعة .

يقوم الاخصائي بمساعدة اعضاء الجماعة على ايجاد وتكويـــن العلاقات بينهم، وهذه العلاقات هى الاساس الوحيد لمساعدتهم علـــى النمو ، والقدرة على المعيشة مع الناس الاخرين وفهمهم، وكذلـــك الاشتراك والتعاون معهم فى مختلف الخبرات لخير اساس لعمليتى النمو والتكيف الاجتماعي · وقبل ان يعاون الاخصائي اعضاء الجماعة على تكوين هذه العلاقات الضرورية لعملية التنشئة الاجتماعية، عليــه ان يكون علاقة ايجابية بينه وبينهم ·

ولاشك ان العامل الاساسي الوحيد لتكوين العلاقـات المهنية الناجحةبين الاخصائي والجماعة ، هو قدرته على تقبل الجماعة كما هى بغض النظر عن الصفات التى تتميز بها الجماعة من حيث القـــوة والتماسك او الضعف والانحلال، وقبول الاخصائي للجماعة، يستلـــزم

قبول اعضاء الجماعة المختلفين بالنسبة لبعضهم ، وكذلك شعورهم نحو الاخصائي والجماعات الاخرى والمؤسسة . كما ان قبـول الاخصائي للجماعة يساعدها على تقبل الاخصائي نفسه والخدمات التـى يقدمهـا للجماعة كموظف يمثل المؤسسة التي يعمل فيهـا .

ويجب على الاخصائي عندما يبدأ العمل مع الجماعةان يهتم بتكوين علاقة ايجابية تقوم على أساس ونوع من الصداقة مع الاعضاء اكثر من اهتمامه بعمليات التنظيم والتنسيق داخل الجماعة،أوبينهـا وبين الجماعات الاخرى . لذلك كان من الضروري أن يعرف كل من الأخصائي والجماعة في الاجتماع الأولللجماعة بعض المعلومات عـن الاخر ، ويتم ذلك غالبا عن طريق تقديم الاخصائي نفسه لاعضـاء الجماعة، كما يجوز أن يعرف الاعضاء بعضهم بالبعض الاخر عن طريق بعض العاب التعارف . ويجب على الاخصائي الا يسأل الاعضاءبعض الاسئلة التي قد تحرجهم أو يسيئون تفسيرها، ولو أنه قد يكون فـى حاجة الى اجابة مثل هذه الأسئلة التي تزوده ببعض المعلومات عـن الاعضاء، لأن الوقت والفرصة غير مناسبتين .

وقد يقابل الأخصائي بشيء من الفتور والعداوة عندما يبـدأ العمل مع الجماعة لاعتباره شخصا غريبا عنها، ولو أنه يختلف عـن اى شخص غريب ، لتمتعه بالمكانه والسلطة التي تخولها له المؤسسة التي يعمل فيها والتي قبلت الجماعة خدماتها، خاصة اذا كانت مكونـة

من الاولاد الكبار والمراهقين وغيرهم من الاشخاص الكبار في السن لان الاطفال الصغار عادة ما يتقبلون هذا الوضع لتعودهم الاعتماد على الكبار اكثر من غيرهم في النواحي المختلفة لحياتهم ، وهذا أمر عادى وطبيعي ، ينتج عادة من مخاوف الاعضاء لعدم معرفتهم للأخصائى الذى سيقوم بمساعدتهم . فقد يخافون سلطته، والطريقة التى سيعاملهم بها، ومدى ما سيتمتعون به من حرية شخصية في التعبير عما في نفوسهم، ومستوى مهارات الأخصائى في أوجه النشاط التى ستمارسه الجماعة، وعما اذا كان الاعضاء سيقضون وقتا طيبا بالمؤسسة يستمتعون خلاله بالبرامج التى ستقدم لهم وما تتضمنه من خبرات ، ونوع العلاقات التى يتعرضون اليها، ويتأثرون بها ويؤثرون فيها . وعلى كل ، فان هذا الفتور وهذه العداوة سرعان ما تختفى، ويتوقف ذلك على مهارة الاخصائى نفسه، وقدرته على العمل مع الجماعات ، ومدى ادراكه لهذا الفتور وهذه العداوة على أنها ظواهر طبيعية توجه لأى شخص غريب لايعرفونه وتزول بمرور الزمن، وبما يظهره الاخصائى من محبة وعطف وصداقة للأعضاء ، وما يبذله من جهد في مساعدتهم لينمو نموا سليما ويستمتعوا بالفترة التى يقضونها بالمؤسسة رغم فتور علاقتهم به وشعورهم العدائى نحوه . ويجب أن يعلم الأخصائى أن فترة اختفاء هذا الفتور وهذه العداوة تختلف بالنسبة لطولها أو قصرها باختلاف الافراد والجماعات التى تتصف بالتغير والاختلاف ،وكذلك بشخصية الاخصائى ومهاراته وخبراته ومشاعره نحو الجماعةواعضائها الذين يعمل معهم . وعندما تنتهى المرحلة الاولى وهى مرحلة بدء

العمل مع الجماعة، وتزول فترة الفتور والشعور العدوانى اذ وجـدا ، يلاحظ الاخصائى أن الجماعة تتمتع بالحرية والتلقائية، وأقبل الاعضاء على الاشتراك فى أوجه النشاط، وزادت نسبة حضورهم ، وعملوا على زيادة تماسك الجماعة وقببول الحدود التى تفرضها المؤسسة ويفرضها الاخصائى .

والعلاقة المهنية فى العمل مع الجماعات لا تعتبر هدفا فى حد ذاتها، بل هى وسيلة لمساعدة اعضاء الجماعة على التكيف مع بعضهم كأفراد وكجماعة، واكتساب الخبرات الممكنة فى المؤسسةوالاستفادة منها الى اقصى حد مستطاع . ولهذا ، يجب على الاخصائى ألا يحـد من تفاعلات اعضاء الجماعة، ببل يعمل على انطلاقها واكثارهـا وزيادتها، وألا يحاول أن يشترك فيها بطريقة تحد منها ، أويحاول أن يمنعها من الظهور حتى اذا أدت الى ظهور ببعض المشاعر السلبية نحو الأخصائى نفسه من قبل الاعضاء، بل عليه أن يحرر الجماعـة وأعضاءها من كل العوامل التى تحد منها ، بما فى ذلك عدم اشتراكه وتدخله فيها على قدر المستطاع، وهذا ما يسمى بكبح النفـس من جانب الاخصائى، أى أنه يترك حرية المناقشة والتفاعل للأعضاء أنفسهم. وعلى الأخصائى أن يقوم بتوجيه هذه التفاعلات لصالح الجماعة وأعضائها كلما دعت الضرورة . وبعبارة اخرى يجب على الاخصائى أن يكون قادراً وماهراً على تحديد المواقف الاجتماعية المختلفـة التى تدعو الى تدخله فيها، فهو لايفرض آراءه على الجماعة،أويقـرر

ما يجب ان تقوم به ، لأن ذلك لاينمى الاعتماد على النفس من جانب أعضاء الجماعة، ولكن له أن يتدخل فى المواقف التى تؤثر على التفاعلات والعلاقات داخل الجماعة ، كأن يشجع الشخص الخجول أو المنطوى كى يشترك فى المناقشة، أو يحد من سلوك الأشخاص العدوانيين أو المهرجين الذين يعطلون الجماعة عن المضى فى برامجها أو يعمل على توضيح بعض نقط الخلاف إن وجدت فى أثناء الاجتماعات أو إعطاء بعض البيانات والمعلومات عند طلبها ، أو تعليم بعض المهارات عند الحاجة، أو يدلى برأيه عندما يطلب اليه ذلك بمعرفة الجماعة، وبشرط ألا يعرقل تفكيرها وأعمالها . ولاشك أن اشتراك الأخصائى وتدخله فى مثل هذه المواقف ينمى العلاقه بينه وبين الجماعة وأعضائها ، وكذلك بين الاعضاء أنفسهم.

## الفصل الرابع

## البرامج فى طريقة العمل مع الجماعات

- البرامج فى خدمة الفرد ٠
- عناصر تصميم البرنامج ٠
- محتويات اومضمون البرنامج فى العمل مع الجماعات
- أنواع البرامج فى العمل مع الجماعات
  - البرامج الاجتماعية
  - البرامج الثقافية

# البرامج في طريقة العمل مع الجماعات *

مدخــل :

لقد تكون لخدمة الجماعة اطرا خصبة للممارسة المهنية وتعددت مداخلها فمنها ما يركز علي الجوانب الانمائية وزيادة فعالية اداء الفرد لادواره الاجتماعية مع الاهتمام بالجوانب البنائية أكثر من التركيز علي تحليل عناصر الضعف والاعاقة ٠

وهناك من المداخل التي ترتكز علي النواحي التأهيلية أو العلاجية كأسلوب لمساعدة الافراد من خلال الجماعات الصغيرة بهدف أحداث تغيرات مرغوبة وتخفيف ما يعانونه من معوقات القيام بالوظائف والادوار الاجتماعية بفاعلية وكفاءة ٠

والذى يميز خدمة الجماعة هو استخدامها ( الجماعة ) كبيئة خصبة لتحقيق أهداف محددة وترجمة المداخل السابقة الي واقع الممارسة من خلال استثارة واستثمار التفاعل بين الاعضاء كوسيلة تأثير للتغير والنمو ٠

ويحتاج الامر الي ( محور للتفاعل ) أو ( مضمون ) يستثمر الاعضاء فيتولد عنه عمليات الاخذ والعطاء ٠

ويعتبر البرنامج في خدمة الجماعة محورا لذلك التفاعل، ولذا يقال ان خدمة الجماعة تستخدم تفاعل الاعضاء حول البرنامج في مؤسسة معينة لتحقيق النمو والتغيير عن طريق توجيه الأخصائي ومساعدته ٠

---

* اعداد : الاستاذ الدكتور / نصيف فهمي

البرامج في خدمة الجماعة :

أن الأنشطة النابعة من البرنامج تسهم في تحقيق النمو الانفعالي والاجتماعي للافراد، وذلك عن طريق ما تمد به الافراد من نماذج وانماط سلوكية مرغوبة، بل وتفرض قيودا معينة، وتوفر لهم الأمن .

كما يوفر نشاط البرنامج فرص الصداقة والتعبير عن المشاعر ويكتسب الافراد تقدير الاعضاء الاخرين، وتزداد القيم الاجتماعية للاعضاء كلما تعلموا الحياة المشتركة وزادت خبراتهم في التعامل مع بعضهم البعض في الجماعة ، فكل عضو يهتم بعلاقاته مع الاخرين، ولكنه يجهل الطريقة لتكوين مثل هذه العلاقات ولذلك فان محتويات البرنامج تمده بفرص التفاعل مع الاخرين وتربطه بروابط العلاقات .

أما بالنسبة للجماعة فان أوجه نشاط البرنامج كفيلة بتحقيق تكامل الجماعة وزيادة معدل تفاعل الاعضاء، وتزيد من فرص استقرارهم وتقلل من فرص الصراع بينهما .

ولذا يعتبر البرنامج اداة تفاعل الجماعة وبدونه لايمكن أن تستمر وتنمو وتتطور وتؤثر في افرادها وتشبع حاجاتهم وميولهم المختلفة .

ويمكن النظر للأهداف التي يحققها البرنامج ومدى اتساق تلك الاهداف مع أهداف خدمة الجماعة فيما يلي :

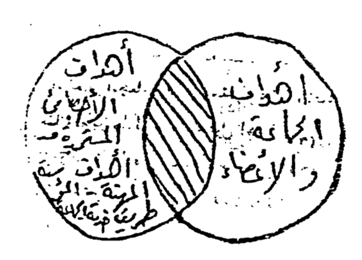
أولا : البرنامج كوسيلة لاستثارة التفاعل بين الاعضاء :

يتعذر استمرار الجماعة بدون استمرار عملية التفاعل بين الاعضاء، وأن لم يكن هناك ما يربط الأعضاء ويحول اهتماماتهم أو أهدافهم المشتركة الي واقع، فانه يصعب التوصل الي الاهداف التي تسعي اليها، ومن ثم يعتبر البرنامج وسيلة لاستثارة التفاعل بين افرادا رتبطوا في اتصال بعضهم ببعض فدعوة الاعضاء لمناقشة جماعية تستثير التفاعل. وقيام الاعضاء برحلة أو مشروع جمعي يتولد عنها مواقف تستدعي التفاعل .

ثانيا : البرنامج كمحور للتفاعل وترجمة للاهداف :

يدور تفاعل الاعضاء حول البرنامج . وما يتضمنه من مواقف أو أشخاص أو استجابات أو استعدادات، فالحفل المتوقع قيام الجماعة بتنفيذه او الندوة التي يخطط لها الاعضاء . أو المشروع الذى يفكر الاعضاء القيام به كلها تصبح محورا للتفاعل، ومن ثم يقدم البرنامج للاخصائي وسائل غير مباشرة للتأثير في الجماعات وأعضائها، وتحقيق أهداف خدمة الجماعة .

أما عن الاهداف وتفاعلها وتحولها الي برامج ، فيمكن توضيحها بالشكل التالي :




تترجم الي برامج في ضوء :

١) قيم المجتمع واهدافه العليا •

٢) أهداف المؤسسة وامكانياتها •

٣) طبيعة تكوين الجماعة :

أ ـ اطفال ـ شباب ـ مسنين •

ب ـ اسوياء ـ ومعوقين ـ منحرفين ـ مرضي •

٤) احتياجات ومطالب النمو •

٥) المرحلة التي تمر بها الجماعة وامكانية التحول للنمو

ويتضح من الشكل السابق :

١ ـ للجماعة والاعضاء أهداف معينة، وقد تختلف أهداف الافراد مما يستدعي ايجاد ثمة توازن بين اشباع الحاجات الفردية وتحقيق أهداف الجماعة ككل •

٢ ـ يساعد الاخصائي الجماعة واعضائها علي تحقيق تلك الاهداف ، أما اذا كانت الاهداف غير واضحة فالامر يحتاج الي اكتشافها .

٣ ـ للاخصائي أهداف مرتبطة بأهداف المجتمع والمؤسسة،وأهداف واغراض خدمة الجماعة .

٤ ـ تبدو الحاجة لايجاد روابط بين اهداف الجماعة وأهداف الاخصائي فقد يجاهد الاعضاء للقيام برحلة، ويصبح هدف الجماعة منصب اساسا علي مدى الاستمتاع المتوقع من مجرد الخروج من المؤسسة والذهاب الي الرحلة .

ومع هذا يجد الاخصائي ان اهداف الجماعة ـ المعلنة ـ تتفق مع أهدافه، فالرحلة بالنسبة له فرصة لنمو العلاقات بين الاعضاء، ووسيلة لتحمل المسئولية وايجاد التعاون خلال عمليات التخطيط والتنفيذ لها .

٥ ـ تترجم اهداف الجماعة، وأهداف الاخصائي الي مجموعة من البرامج تتفق وحاجات ورغبات وميول الجماعة واعضائها وتتفق مع ما يهدف اليه الاخصائي من توفير فرص النمو ،أو تعديل الاتجاهات أو تنمية الضوابط او غير ذلك من أهداف خدمة الجماعة .

٦ ـ يضع الاخصائي في اعتباره اتفاق البرامج مع امكانيات المؤسسة واهدافها وطبيعة الجماعة والمرحلة التي تمر بها وغير ذلك من العوامل .

ومن ثم يصبح البرنامج في خدمة الجماعة ترجمة للأهداف في تفاعلها .

ثالثا : البرنامج كوسيلة لنمو الاحساس بالانتماء :

كثيرا ما يفقد البعض مشاعر الانتماء، ولعل من اصعب الامور علي الانسان ان يجد نفسه في موقف ينعزل فيه عن الناس ويفقد ارتباطه بهم، ويضعف احساسه بالانتماء ، فالطفل الصغير الذى تعود الهروب من الاسرة والأب الذى انقطعت صلاته بابنائه ، والمريض الذى يتطلب علاجه البقاء في المستشفي لمدة طويلة، والعامل الذى انتقل الي بلد آخر سعيا وراء العمل الافضل، كل منهم يسعي الي الانتماء، ومن ثم تتوفر برامج خدمة الجماعة في مؤسسات الاحداث أو دور المسنين والمستشفيات أو غيرها الغرض منها تنمية تلك المشاعر .

رابعا : البرنامج كأداة لتكوين العلاقات بين الافراد والشعور بالأمن :

يعتبر البرنامج -وما يتضمنه من أنشطة وتفاعلات - الوسيلة لتكوين العلاقات بين الافراد وكذلك تنمية الشعور بالامن، خاصةالذين يفتقرون الي تلك المشاعر بسبب ظروفهم الخاصة .

خامسا : البرنامج كوسيلة لاستثارة الطاقات الكامنة لدى الأفراد واستغلالها الي اقصي حد ممكن :

عن طريق اكتشاف الفرد لذاته ، وقدراته ، واتاحة فرص الممارسة والتدريب .

سادسا : البرنامج وسيلة للتدريب على مواجهة مواقف اتخاذ القرار
- واسلوب التفكير الجماعي :

تهتم خدمة الجماعة بمساعدة الاعضاء في تحسين آدائهم الاجتماعي
وعملية اتخاذ القرارات خلال المناقشات - عملية ملازمة للادوار الاجتماعية
التي يقوم بها الفرد .

أن كثيراً من أوجه النشاط البرنامج يمكن أن تصمم بحيث تصبح
عملية اتخاذ القرارات جزءً منها . وعندما يتعلم الفرد في الجماعة
كيفية مواجهة البدائل واختيار اصلحها في صنع القرار فيجب حينئذ
مساعدته على أن يترجم هذه الخبرة في مواقف أخرى في نفس الجماعة
أو الجماعات الأخرى .

وتؤدى المناقشات التي تجرى في الجماعات الي تنمية الفكر
وشعور الفرد بالحرية والتلقائية، ووسيلة التدريب على التفكير المنظم
وتعلم الاسلوب العلمي .

سابعا : البرنامج كأداة لضبط السلوك الفردى والجماعي وتنمية المعايير :

فبعض انشطة البرامج تتطلب ضوابط من نوع ما، ويتعلم الفرد
كيف يضبط سلوكه او رغباته واشباعاته، وكيف يمكن ان يتنازل في بعض
الاوقات لصالح الجماعة ككل .

ثامنا : البرنامج كأداة لتشخيص المشكلات او الصعوبات ومظاهر سوء
التكيف الشخصي والاجتماعي :

ويبدو هذا خلال ملاحظة الاخصائي للاعضاء اثناء ممارستهم لاوجه

نشاط البرنامج فالعدوان او السيطرة المفرطة أو الانانية الزائدة او القلق والتردد الدائم كلها اعراض يمكن اكتشافها خلال ممارسة الاعضاء للبرنامج .

تاسعا : البرنامج وسيلة لربط الجماعة بالمجتمع :

لاتنعزل الجماعة او حتي المؤسسة عن المجتمع ، فالجماعة جزء من المؤسسة وهما جزء من المجتمع الأكبر .

عناصر تصميم البرنامج :

تشمل عناصر تصميم البرنامج علي ما يلي :

١) الاعضاء : قدراتهم وامكانياتهم ورغباتهم وميولهم ويجب مراعاة تلك المتغيرات عند وضع وتصميم البرنامج .

٢) الاخصائي : بمهارته وخبراته ، وعلاقاته بالاعضاء ودوره باعتباره الوسيط بين الجماعة والمؤسسة .

٣) محتويات البرنامج وما تتضمنه من انشطة وعلاقات ، ومع تعدد البرامج واختلافها، الا ان الصعوبة في اختيار أنسب الأنشطة لتحقيق أهداف معينة .

الأسس التي تراعي عند التصميم او التخطيط للبرنامج :

هناك بعض الاسس التي يجب ان تراعي عند تصميم أو تخطيط البرنامج منها :

١) يجب اعتبار البرنامج وسيلة لتحقيق اهداف معينة وليس غاية في حد ذاته ٠

٢) يجب مراعاة التكامل بين اهداف البرنامج واهداف المجتمع والمؤسسة والجماعة واعضائها ٠

٣) يجب استغلال واستثمار ما يترتب علي البرنامج من تفاعل ٠

٤) ان يراعي اشتراك الاعضاء في وضع وتنفيذ البرنامج ٠

٥) ان يراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للاعضاء ، بحيث يتناسب البرنامج مع المستويات السائدة بين اعضاء الجماعة ٠

٦) ان يتفق البرنامج مع حاجات الاعضاء ، مع تغير تلك الحاجات تبعا للتقدم في مستويات العمر وحاجات النمو ٠

٧) ان يتفق مع عدد الافراد المتوقع اشتراكهم فيه ٠

٨) يجب الاستفادة من الموارد المختلفة التي يمكن ان تسهم في فعالية البرنامج وتزيد من حصيلة الخبرات التي يوفرها ٠

٩) يجب ان تتصف البرامج بالمرونة والابتكار حتي يمكن اشباع الحاجات الطارئة والمواقف المتغيرة ٠

**دور الاخصائي في مساعدة الجماعة علي تخطيط برامجها :**

ينبغي ان يكون الاخصائي علي وعي بالجماعة التي يعمل معها من حيث خبراتها السابقة وحاجات اعضائها ، وان يوفر الجو الذى يسمح للاعضاء بالتعبير عن أنفسهم وتحويل الرغبات والحاجات الي واقع ، ويتوقف تدخل الاخصائي في مساعدة الجماعة علي تخطيط برامجها علي بعض العوامل منها :

(أ) مستوى الاعمار :

فصغار السن او الاطفال في المرحلة المبكرة في حاجة الى من يساعدهم في تقديم واقتراح البرامج ويترك لهم الاختيار والمفاضلة ونظرا لمعرفة الاخصائي بحاجات ومطالب النمو في هذه المرحلة يستطيع ان يعرض من البرامج التي تتفق مع هذه الحاجات ،أما الاطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة فقد اكتسبوا بعض الخبرات التي تمكنهم من استخدامها في اختيار البرامج ، مع نقص خبراتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ . وعادة ما يشعر الاعضاء في مرحلة المراهقة باتجاهات نحو التحرر والرغبة في الاستقلال وتحمل المسئولية، ويقوم الاخصائي بمساعدتهم في التخطيط واتخاذ القرارات ، أما الشباب فهم أكثر نضجا ويتمتعون بقدرات تمكنهم من تخطيط وتنفيذ البرامج . ويقوم الاخصائي بدور المستشار والخبير وكمصدر للمعلومات ويجب ان نضع في الاعتبار أن معيار العمر ليس المؤشر الوحيد لمدى تدخل الاخصائي في مساعدة الجماعة علي تخطيط برامجها .

(ب) المستوى العقلي :

تختلف المساعدة التي يقدمها الاخصائي حسب المستوى العقلي للاعضاء ويحتاج العمل مع الجماعات التي تضم ضعاف العقول الى تدخل مستمر من الاخصائي بعرض البرامج المختلفة التي يشعر انها تتفق وقدراتهم العقلية،وتناسب محتوياتها مع جوانب النمو الشخصي والاجتماعي للاعضاء .

(جـ) مرحلة نمو الجماعة :

يقوم الاخصائي بتقديم مساعدته في ضوء مرحلة النمو التي حققتها الجماعة، ولهذا يتحدد نشاطه ومدى تدخله فهو المسئول بصورة كلية علي تخطيط البرامج في مرحلة معينة، وفي مراحل اخرى يتدخل بالتنبيه او الاستشارة وفي مرحلة ثانية يوجه او يعلم ، وبصفة عامة عليه مساعدة الجماعة علي تنمية القدرة علي ممارسة الحياة الاجتماعية واتخاذ القرارات الخاصة بالبرامج .

(د) طبيعة الجماعة :

تفرض طبيعة الجماعة طبيعة الاعضاء والاسلوب الذى يستخدمه الاخصائي في المساعدة، فالجماعات التي تتكون من مرضي المستشفيات تحتاج الي تدخل الاخصائي واقتراحات حول البرنامج وتحمل الجزء الاكبر في عملية التخطيط ، نتيجة عدم ثبات واستمرار العضوية في الجماعة لخروج البعض، وانضمام البعض الاخر .

وتحتاج الجماعات التي تضم الاحداث المنحرفين الي توفير البرامج التي تتبع رغبات وحاجات الاعضاء من ناحية، وتخف من التوتر والقلق والسلوك العدواني من ناحية أخرى ، وتبدو مهارة الاخصائي في مساعدة هذه الجماعات علي اعداد برامج تحقق الاهداف في تكاملها .

ويمكن التعرض لدور الاخصائي في مساعدة الجماعة علي تخطيط برامجها فيما يلي :ـ

١ ـ مساعدة الجماعة علي اكتشاف حاجاتها ورغباتها

٢ ـ مساعدة الاعضاء علي ادراك قدراتهم وامكانياتهم ، حتي لايؤدى الطموح الزائد للاعضاء الي وضع برامج تفوق امكانياتهم ، ويؤدى فشل التنفيذ الي ردود فعل سلبية .

٣ ـ مساعدة الجماعة علي اكتساب خبرة العمل الجماعي في المناقشة وانجاز القرار، حيث توفر عملية تخطيط البرنامج مجالات متعددة للمناقشات وعرض الاراء واختيار البدائل واتخاذ القرارات .

٤ ـ مساعدة الاعضاء علي تحمل مسئولية ما يتخذ من قرارات متعلقة بالبرنامج ويحتاج الامر الي مساعدة الجماعة علي استكمال بنائها التنظيمي الذى يسهل توزيع المسئوليات وتحديد الادوار وتنسيق الجهود .

٥ ـ مساعدة الاعضاء علي اكتساب المهارات الناجمة عن ممارسة عمليات تخطيط وتنفيذ البرامج .

٦ ـ مساعدة الجماعة علي تخطي العقبات ومواجهة الصعوبات التي قد تفرضها امكانيات أو موارد المؤسسة أو المجتمع المحلي مع استخدام كافة الموارد المتاحة أو التي يمكن توفيرها

**محتويات أو مضمون البرامج :**

تمثل محتويات أو مضمون البرنامج مجالا عريضا من الأنشطة والاهتمامات ويختلف محتوى أو مضمون البرنامج باختلاف المؤسسات فالبعض يركز علي استثمار وقت الفراغ ، وتهتم بعض المؤسسات

بالاسرة ومشكلاتها فيتضمن البرنامج العلاقات الاسرية والادوار الاجتماعية كما تهتم المؤسسات الصحية بجوانب الوقاية او العلاج والثقافة الصحيــة فيتجه مضمون البرنامج هذا الاتجاه ٠

وهنــاك مؤسسات تركز علي الجوانب العلاجية التأهيلية كمؤسسات الاحداث المنحرفين ٠ أو العيادات النفسية أو مستشفيات الصحة النفسية أو مؤسسات التأهيل المهني، ومن ثم يواكب مضمون أو محتوى البرنامج مجال اهتمامات واهداف هذه المؤسسات ٠

ويجب علي الاخصائي الالمام بالوسائل المختلفة التي تعتبر بمثابة وسائل تعبير عن مضمون البرنامج فتعتبر الانشطة الرياضية مجالا لتوفير فرص النمو الحسي وتوطيد العلاقات ، ولايعتبر التمثيل اسلوبا للترويح فحسب ، بل لتوفير الخبرات الابتكارية وتعميق الوعي بمشكلات المجتمع، اما الرحلات والمعسكرات فهي الوسيلة للاحتكاك بالواقع والتعلم من خلال الخبرات الهادفة المباشرة وتعتبر المناقشات الجماعية وسيلة للتعبير عن الذات وتعلم اسلوب التفكير الجماعي وتنمية الفكر ٠

## أنواع البرامج في العمل مع الجماعات

### البرامج الاجتماعية :

في تعريف البرامج الاجتماعية ذكرنا ( انها وسيلة لترابط وتنظيم العلاقات بين اعضاء الجماعة بعضهم ببعض وبين الجماعة والجماعات الاخرى، ولذلك كلما زاد عدد المشتركين في هذه البرامج الاجتماعية،كلما نمت العلاقات وتوطدت ، وسنتحدث في هذا الباب عن : السمر ـ الموسيقي والغناء ـ الرحلات والمعسكرات ..

### السمر

ان تعقد الحياة الحديثة وكثرة مطالبها وتعدد مسئوليات الافراد والجماعات دفع الناس الي البحث عن وسائل للترويح عن أنفسهم في أوقات فراغهم لاشباع ذلك الميل الطبيعي للمرح والسرور ولتعويض مايقابلهم من عناء ومتاعب في حياتهم اليومية .

واذا انطبق هذا الرأى علي اى مرحلة من مراحل النمو فهو أشد لزوما لدى الشباب حيث تزداد الطاقة الحيوية وحيث يميل الفرد الي الضحك والتهريج بل ويبحث عنهما .

لذلك وجد السمر في قالبه المنظم وتعددت الوانه وطرقه وتنوعت حفلاته، فأينما نجد جماعة من الشباب مجتمعة مع بعضها ،سواء في الملعب او المعسكر أو اثناء رحلة ، فاننا نراها مندفعة بطبيعتها

الي السمر .

اذن فالسمر اساس من اسس الحياة ونشاط يؤدى وظيفة حيوية في حياة الفرد والجماعة .

ماهية السمر :

هو ذلك اللون من النشاط الترويحي الذى يبعث علي السرور والمرح ويهدف الي شغل وتنمية وقت الفراغ في جو مرح برىء لاتكلف فيه يتجرد فيه الافراد والجماعات من فروق السن أو المركز . فالكل اخوة اصدقاء ، والسمر هو اجتماع يضم مجموعة من الناس بغرض التسامر والترويح عن النفس وقضاء فترات مرحة من شأنها الترويح التعارف. أو توثيق الصلات بينهم .

أهداف السمر :

يهدف السمر الي نواحي عدة منها :

١) التعارف وتوثيق الصلات والروابط بين الافراد بعضهم ببعض وكذلك بين الجماعات وازالة الكلفة التي غالبا ما تسيطر علي الجماعات في اول تعارفها .

٢) بث روح المرح وتجديد النشاط واشاعة جو من البساطة في العلاقات بين الجماعة .

٣) التدريب علي التعاون والتضحية والاعتماد علي النفس .

٤) اظهار ذاتية الفرد وتنمية شخصيته .

٥) اظهار المواهب واعطائها الفرصة للتدريب والصقل .

٦) مجال متسع لممارسة الهوايات المختلفة .

٧) وسيلة نافعة جذابة لشغل أوقات الفراغ بطريقة بناءة .

<u>أنواع السمر :</u>

يتنوع السمر باختلاف المكان الذى تقام فيه الحفل ( ملعب ـ ساحة ـ معسكر ـ شاطىء ـ منزل ـ مسرح ـ عربة قطار ..... الخ ) كما يختلف باختلاف الوقت ( صباحا ام مساء ) وكذلك بالنسبة للغرض الذى يقام من أجله ( تعارف ـ مجرد ترويح ـ مناسبة قومية ـ مناسبة اجتماعية كعيد ميلاد ..... الخ ) .

وتختلف حفلات السمر عن حفلات التمثيل اختلافا بينا، فبينما الاخيرة تعتمد اساسا علي افراد معينين يشترط فيهم موهبة خاصة لنجاح المسرحية وتحتاج الي مخرج ومدير مسرح وملابس واضاءة معينة..الخ ، نجد ان حفلة السمر العادية لاتحتاج لمثل هذا الاعداد والتكاليف فكلما كانت بسيطة كان هذا ادعي الي نجاحها .

ولعل اهم ما يجدر ذكره في هذا المقام هو ان حفلة السمر لايكون الاشتراك في احيائها قاصرا علي عدد معين من الافراد بل هو شامل لعدد كبير منهم، وفي حلقات السمر بالذات ( وهو ابسط أنواع حفلات السمر ) يشترط لنجاح الحفلة أن يكون الاشتراك في

برامجها شاملا لجميع من في الحفل منظ لبه ومدعوين واساتذة... الخ ، ولكن يشترط في حفلة السمر أن يكون لها قائدا أو مقدم يتميزبميزات خاصة، ويجب ان يدرب اكبر عدد ممكن من الاعضاء علي هذه المهمة ، وسيأتي الكلام عن الشروط الواجب توافرها في قائد السمر فيما بعد .

تنظيم السمر :

يراعي ان يشترك اكبر عدد ممكن من اعضاء الجماعة في اعداد وتنظيم الحفل وذلك لتدريبهم واعدادهم للقيادة ويقسم الاعضاء الي لجان تختص كل منها بناحية معينة وينسق فيمابين هذه اللجان واعمالها لجنة عليا هي لجنة التنسيق وتشمل هذه اللجان مايلي :-

لجنة النظام :

وتختص بملاحظة النظام في مكان الحفل واثناءه ويبدأ عملها من المدخل ثم الممرات ودورات المياة ويدخل في عمل هذه اللجنة ايضا ارشاد المدعوين الي الاماكن المخصصة لهم . ويختار اعضاء هذه اللجنة من جماعة النظام ( الاشرز ) ويتم توزيعهم في اماكن متفرقة مختاره يختص كل منهم بملاحظة النظام في منطقة معينة علي أن يراعي في اختيارهم أن يكونوا من الاعضاء .

ولاعجب فهم اول من يقابلهم ويتصل بهم المدعوون ويحسن أن يحمل كل منهم شارة مميزة علي صدره تدل علي المهمة المنوط بها

**لجنة الاستقبال :**

لاستقبال كبار المدعوين والترحيب بهم ثم مرافقتهم اثناء تفقدهم للواحي النشاط والانتاج المختلفة اذا سبق الحفل معرض لإنتاج المعسكر او النادى أو المدرسة ثم اصطحابهم الي اماكن جلوسهم .

**لجنــة المســرح :**

وهي تختص بالاشراف علي عملية انشاء المسرح والاشراف علـي امداده بالادوات اللازمة لـه ـ اذا كان المسرح قائما بصفة مستديمة ـ وفي حالة عدم وجود مسرح يكون من اختصاصها اعداد مســرح بسيــط باستعمال بعض موائد الطعام ثم تغطيتها وتزيين الجوانب ثم اقامــة عروق من الخشب علي اعلي المسرح تحمل عليها الكواليس والمناظــر والانوار والستارة، ويمكن صنع الستارة من الخيش بعد تلوينه وتزيينــه بما يناسب المناظر المطلوبة وتعــاون في هذه العملية جماعات الرسم والاشغال والهوايات الاخرى بالمعسكر او النادى او المدرسة، ويختــار من لجنة المسرح مدير ومساعد او اكثر للمسرح حسب ما تقضـي بــه الحاجة، ويدخل في مهمتهم ملاحظة تغيير المناظر وانزال او رفع الستــار وتنبيه كل ممثل قبل حلول موعد دخوله بوقت كاف وملاحظة تكامــل الاكسوار والملابس المطلوبة وملاحظة الكهرباء والاضواء والميكروفونات وما الي ذلك .

**لجنة الانشاء والاعداد :**

وهي اللجنة المسئولة عن اختيار المكان المناسب لاقامة الحفل ثم اعداده بما يلزم من كراسي وتقسيم اماكن الجلوس الي اقسام مختلفــة

باختلاف المدعوين ووضع لافتات تحدد مكان كل قسم وتحدد ابواب الدخول والخروج ومكان دورات المياة التي يجب اضاءتها كذلك لافتات تبين التنبيهات والتعليمات اللازمة، ويجب ان يلاحظ في التركيبات الكهربائية أن يكون مفتاح نور الصالة منفصلا عن مفتاح اضواء المسرح كلاهما يكون خلف المسرح وفي متناول يد مدير المسرح ومساعديه .

**لجنة التزيين :**

تشكل هذه اللجنة من بعض اعضاء جماعات الرسم والاشغال والنحت والتصوير والنجارة ، ومهمتها تنحصر اولا في الاتفاق علي الخطة التي سيتم علي اساسها تزيين المكان ثم تقوم بعد ذلك بالتنفيذ - فهي المسئولة عن تزيين المدخل والصالة والجدران والمسرح بحيث يبدو المكان بهيجاً نظيفا .

**لجنة المشتريات :**

تحتاج دائما في برامج الحفل الي بعض المشتريات مثل الهدايا والجوائز والخردوات وادوات المكياج والاوراق -.... الخ ونحتاج احيانا الي استئجار بعض الاشياء كالملابس او ادوات اخرى وبعض هذه الاشياء يمكن ان يحضرها الاعضاء من منازلهم وذلك تعاونا من الجميع وللتقليل من مصاريف الحفل .. اما الاشياء التي لابد من شرائها فليكن ذلك عن طريق موحد وهو لجنة المشتريات التي تدون في ورقة ما تحتاجه كل لجنة اخرى من مشتريات لاتمام مهمتها ثم تقوم لجنة المشتريات بعد ذلك بشراء هذه الاشياء كلها دفعة واحدة، وذلك

تحقيقا لفائدتين :

الأولي : انها ستكون في جملتها بعسر ارخص ، والثانية : حتي لايتكـرر شراء صنف واحد من اكثر من لجنة مما ينتج عنه زيادة فـي الجهـد والمال .

لجنة البرامج :

وتختص هذه اللجنـة بوضع البرنامج وترتيبه وتنظيمـه ، ويلاحـظ ان البرنامج يختلف في مواده وترتيبه باختلاف نوع الحفل المقام ، فهـو في حفلة السمر المسرحية ( حفل المنوعات ) مختنف عما هو علية في حفلة السمر .

ويدخـل في مهمة هذه اللجنة ايضا عملية تشجيع مؤلفات الاعضـاء وتنقيحهـا وكذلك تشجيع كل من لديه استعداد للتمثل او الغناء اوالعـزف أو غير ذلك بالاشتراك في الحفل ـ وهذه اللجنة يقع علي عاتقها مسئولية كبيرة وهي اظهار برنامج الحفل بالمظهر الملائم .

لجنـة التنسيـق :

وتهيمن هذه اللجنة علي سير الحفلة من بدء التفكير فيهـا حتـي تنفيذها والانتهاء منها ، فاللجان السابق ذكرها لابد لكـي يستقيـم عملها ان يكونب بنها تنسيق ، وهـذا هو عمـل هذه اللجنـة ـ فهي التـي

تقترح موعد الحفل وتوجه الدعوات وتختص بالمطبوعات الاخرى من اعلانات وبرامج ونشرات ... الخ

وقد تختص لجنة أخرى بالمطبوعات والدعاية ، كذلك قد تكون لجنة التنسيق من اعضاء يختار كل منهم من احدى اللجان السابقة وقد تكون من اشخاص غير اعضاء هذه اللجان .

## أنواع السمر :

ينقسم السمر الي ثلاثة انواع :

- حلقة السمر او حلقة النار .
- حفلة السمر المسرحية او حفلة المنوعات .
- سمر الرحلات .

## حلقة السمر

هي ابسط انواع الحفلات في مظهرها ولكن أهمها في معناها وفيما تحققه من الاهداف التي تقام من اجلها، وتقام حلقة السمر في حفلات التعارف المدرسية وفي المعسكرات والمجتمعات وحفلات الاسر المدرسية والحفلات الكشفية ولايزيد عدد المدعوين في هذه الحفلة عن ٣٠٠ مدعواً .

## كيف تقام حلقة السمر :

توضع كراسي المدعوين في شبه دائرة ( حدوة فرس) وتقدم فقرات من فتحة الحدوة اوفي منتصف الدائرة حتي يتمكن جميع الحاضرين

من متابعة السمر المختلفة • وقد توقد نار في وسط الحدوة وخاصة في حلقات السمر الكشفية وفي هذه الحالة يجب ان يعين شخص أوأكثر من ذوى الخبرة لملاحظة النار ويحسن ان تكون النار بسيطة أو رمزية، ولانحتاج في حلقة السمر الي ميكرفون نظرا لقلة عددالحاضرين علاوة علي ان جلوس المدعوين في شبه دائرة يمكنهم من المشاهدة والاستماع الي كل مايقال بسهولة • كما ان الميكروفون يصبح غير مناسب في العاب المسابقات التي يتحتم فيها علي مقدمها ان يدور علي المدعوين داخل الدائرة ويتحرك من مكانه كثيرا لمتابعة اللعبة أوالاغنيةالجماعية•

والاضاءة في حلقات السمر تعتمد غالبا علي الضوء المنبعث من النار في وسط الحدوة مع الاستعانة ببعض قوانين الهواء والكلوبات وذلك في المعسكرات والمخيمات والحلقات الكشفية ـ اما في المخيمات التي تضاء بالكهرباء وفي الحفلات المدرسية فيمكن الاستعانة ببعض لمبات كهربائية بسيطة للاضاءة في وسط الحدوة وعند فتحتها •

وتمتاز حلقة السمر دائما بأنها بسيطة في مظهرها ولكنها كبيرة في معناها وفي روح الاخوة والالفة التي تظهر بين اعضائها •

<u>برنامج حلقة السمر :</u>

يراعي في برنامج حلقة السمر الاعتبارات الاتية :

١) ان يحتوى علي العاب التعارف والمسابقات بين الحاضرين والاغاني الجماعية والالعاب الحركية والصوتية بما يتناسب مع سن المدعوين كما يجب ان يقوم برنامج الحلقة اساسا علي اشتراك

جميع المدعوين في فقراته المختلفة .

٢) ان يكون مشتملا علي كل ماهو مرح وطريف كما يراعي البعد به عن المسرحيات والاستكشات الطويلة التي تحتاج في اخراجها الي مناظر معينة واداء متقن ومكياج وملابس خاصة ويفضل في البرنامج كل ما كان قصيرا سريعا متغيرا متجددا، فهذه أغنية تتبعها فكاهة ثم لعبة جماعية يتلوها اسكتش قصير بسيط يعقبه مسابقة اغنية جماعية مما يبعد الملل والضيق عن المدعوين .

كيفية وضع البرنامج :

يقسم البرنامج الي ما يأتي :

١ ـ الالعاب الجماعية .

٢ ـ الغناء الفردي والموسيقي .

٣ ـ المسابقات .

٤ ـ الاغاني الجماعية .

٥ ـ الاسكتشات الانتقادية المرحة .

ويرتب البرنامج بحيث يكون منوعا ومتغيرا . فتدخل المسابقات مع الاستكشات ثم تليها الالعاب، وهكذا بشرط أن تشمل بداية البرنامج دائما علي نمر فردية أو اكثر يقدمها قائد السمر وذلك كتمهيد قبل اشتراك المدعوين ثم يلي ذلك لعبة جماعية أو اكثر يشترك فيها المدعوين جميعا حتي يبدأوا في التعارف والتخلص من الجو المتكلف الذى يخيم عادة علي الحفلات في بدايتها .. والالعاب الجماعية التي

تقدم في اول البرنامج يجب ان تكون العابا مرحة، الغرض منها التعارف بين الحاضرين بحيث يحقق في نهايتها لكل مدعو ان يعرف اكثر عدد ممكن من الباقين وبحيث لاينتهي الحفل الا وقد تعارف الجميع وشعر كل منهم وكأنه علي صداقة قديمة مع الباقين .

والمسابقات الفردية التي تحتاج الي متطوع او اكثر من المدعوين يراعي أن تأتي متأخرة في البرنامج بعد رفع الكلفة بين الجميع وبعد ان تنقشع سحابة الخجل عن الحاضرين فلا تعجب اذا بدأت حلقة السمر بمسابقة مطلوب لها عدد من المتطوعين . ولم يتقدم احد وعلي ذلك يراعي ان توضع المسابقة في منتصف او نهاية البرنامج او حسب مايراه قائد السمر .

ويراعي الا يزيد برنامج حلقة السمر عن ساعة ونصف ـ ويجب ان تنتهي الحلقة عندما تكون في قمة النجاح ويعلن القائد انتهاءها دون ان يتقيد بتقديم ما تبقي لديه من فقرات في البرنامج اذا وجد ان هذا وقتا مناسبا لانهاء الحفل .

## كيف تنظم حفلة المنوعات :

تحتاج حفلة المنوعات ـ لكي تنجح ـ الي جميع اللجان السابق ذكرها ( في تنظيم السمر ) وعلي ذلك يقسم الاعضاء المتطوعون ويوزعون علي هذه اللجان ـ ويراعي ما يلي :

١) تعلن لجنة التنسيق عن تنظيم الحفل وتطلب متطوعين للجان

٢) يشجع الطلبة علي التأليف ، ولامانع من ان تجرى لهم مسابقة في كتابة التمثيليات ويمنح الفائز منها جائزة بسيطة ·

٣) تحدد هذه اللجنة موعدا للحفل وتعلنه وتقوم بطبع الدعوات والمطبوعات الاخرى ·

٤) تتعاون جماعات النشاط والهوايات المختلفة بالمدارس اوالمراكز او النوادى أو المعسكرات في هذا الحفل كل بامكانياتهاوانتاجها مثل :

أ ـ تقدم جماعات الفلاحة والصناعات والتحنيط بعضا من انتاجها كجوائز في الحفل ·

ب ـ تقوم جماعات الرسم والاشغال والنجارة باعداد الستارةوالمناظر والديكورات الاخرى ومايلزم لتزيين الحفل ·

جـ ـ تشترك فرقة الكشافة بادواتها وامكانياتها من خيام وارضيات وحبال وفوانيس وما الي ذلك للمعاونة في انشاء وتنظيم المسرح والصالة ودورة المياة ·

د ـ يساهم الاعضاء واولياء الامور ببعض الادوات المطلوبةللحفل والتي يمكن لكل منهم استعارتها من منزله لاستعمالها في الحفل ثم ردها بعدانتهائه ·· وذلك توفيرا للنفقات ، علاوة علي انه تأكيد لتعاون الجميع ·

هـ ـ يستعد المقصف والجمعية التعاونية لتلبية طلبات المدعوين من مشروبات ومأكولات نظيفة وباسعار متهاودة ·

وبعد توزيع الاعضاء علي اللجان تبدأ كل لجنة في عملها بسرعة ونظام وتعاون وتشرف لجنة التنسيق علي سير العمل في هذه اللجان والتنسيق بين اعمالها المختلفة ٠

## سمر الرحلات

كثيرا ما يقوم الاعضاء برحلات الي اماكن بعيدة يستغرق السفر اليها مدة طويلة قد تصل احيانا الي ١٥ ساعة او تزيد ويكون السفر بالقطار أو بالسيارات او بالبواخر ٠٠ وفي جميع هذه الرحلات تلاحظ ان الاعضاء يحتاجون الي تمضية هذا الفراغ الطويل في مرح برئ وسمر بعيد عن التهريج الرخيص ، لذلك لايخفي ماللأهمية استغلال هذا الفراغ في سمر منظم ولعل خير مايصلح كبرنامج لهذا المجال هو الاغاني الجماعية والاناشيد وهناك المسابقات ايضا مثل :

يطلب من الاعضاء المسافرين ان يلاحظ كل منهم معالم الطريق جيدا ويقدم ماي راه وما يستنتجه في مذكرة او ورقة صغيرة ـ بعد ذلك يبدأ الرائد في القاء الاسئلة وتخصص جائزة للعضو الذى يجيب علي اكثر عدد من الاسئلة اجابات صحيحة مثل :

١) كم كيلو مترا بيننا وبين القاهرة الان ؟

٢) ماهو عدد وانواع المحاصيل الزراعية التي رأيتها في الطريق الي الآن ؟

٣) هناك صناعة معينة او محصول معين تتميز به بلد ( كذا ) ماهو اسم هذه الصناعة أو هذا المحصول ؟

٤) كم عدد الكباري التي مررنا عليها من بدء الرحلة الي الان ؟ أو بين بلدتي كذا وكذا ؟

٥) كيف تتميز الترعة عن المصرف ؟

٦) ماهو أنواع الحيوانات التي تشاهدها الي الان في المزارع التي مررنا عليها ؟

مثال آخر :

اذا كان السفر بالقطار ، فيمكن اجراء مسابقة بين الاعضاء المسافرين خاصة بحساب السرعة التي يسير بها القطار وقت اجراء المسابقة والعضو الذى يتمكن من أن يسبق الجميع بالحل الصحيح يفوز بجائزة ، ولاشك ان حل هذه المسابقة حسابي محض ـ فبيانات الكيلو مترات الموجودة بطريق تساعد علي الحل اذ اننا اذا حسبنا المدة التي استغرقها القطار في قطع مسافة معينة بين علامة كيلومترية في الطريق وأخرى واذا علمنا طول هذه المسافة فيمكن بعملية حسابية بسيطة الحصول علي ما يقطعه في ساعة اذا سار علي هذه السرعة ٠

قائد السمر :

لعل ما يأتي في المرتبة الاولي للاهمية بالنسبة الي حلقة السمر هو قائدها فعليه يتوقف كثيرا من نجاح او فشل الحلقة في تحقيق الهدف الذى اقيمت من أجله ٠

فقائد السمر يجب ان تتوفر فيه صفات معينة واستعداد خاص، علاوة علي صفات اخرى يكتسبها بالخبرة ـ واهم ما يميز قائد السمر

أن يكون مرحاً لبقا سريع البديهة، حكيما، تصرفه ممتلئا بالنشاط والحيوية لاتي تسرى منه تدريجيا الي نفوس المدعوين . وله أن يغير في البرنامج الموضوع حسب ما يترأى له ، فقد تفشل فقرة معينةلايتقبلها المدعوون كما كان مقدرا لها فعليه في هذه الحالة أن يسرع بتقديم فقرة اخرى مضمونة النجاح بعد السابقة مباشرة ولكنها ترفعبسرعة من مستوى البرنامج .

ولايطلب من قائد السمر ان يتولي بنفسه تقديم كل الالعاب والمسابقات ومختلف فقرات البرنامج ، بل المطلوب منه هو ان يلاحظ المشتركين في البرنامج اثناء قيامهم كل بنمرته ويساعد كلا منهم بقدر الامكان لانجاح نمرته ويحث الحاضرين علي الاشتراك وبعد الانتهاء من كل فقرة يقوم بتقديم لاشخص الذى سيقدم النمرة التالية وهكذا .

## كيف يكون الاخصائي مقبولا من اعضاء الجماعة :

اذا لاحظت رائد الجماعة اثناء تقديم برنامج ترويحي ناجح وحاولت ان تكتشف سر نجاحه ، فانك ستجد نفسك مهتما بملاحظة البرنامج نفسه والطريقة لاتي يقدمه بها ومدى تأثير هذا البرنامج في الجماعة ، وعندئذ ستجد ان هذا النجاح قد يعود الي :

١ ـ استعداد الاخصائي :

فقد وضع البرنامج قبل الحفلة وعرف الوقت اللازم له ، وعرف موعد الابتداء والانتهاء وعرف المشتركين ـ فهو لاينسكع مفكرا في

البرنامج ولايحاول تذكر قواعد لعبة معينة، وهو يعلم جيداان نجاح الحفلة يلزمه مدة طويلة من المران حتي يتم التدريب والخبرة معا .

٢) تفكير الاخصائى الجماعي لا الفردى :

يعتبر الرائد نفسه جزءا من الجماعة ولو انه رائد الجماعة فهو لايفكر تفكيرا فرديا لانه جزء من هذه الجماعة . لذلك ينبغي أن يندمج مع اعضائها ويتحد معهم حتي انه ليبدأ كلامه بقوله : ( نحن ) قاصدا نفسه وافراد جماعته معا وهذا امر طبيعي لانه يستخلص اهداف الجماعة من افرادها ويوجههم الي طرق تحقيق هذه الاهداف ولديه في نفس الوقت من الخطط ما يساعده علي التصرف في المواقف المختلفة، ولاشك ان موافقه الديموقراطية الغير مصطنعة تخلق الثقة والاعتماد علي النفس في اعضاء الجماعة لانهم يعرفون انه يخدمهم كأفراد .

٣) حبه للناس :

يشعر اعضاء الجماعة بحب الرائد لهم ، فهو صديق محبوب لبق في التوجيه وتصحيح اخطاء المخطئين دون مزاح ثقيل أو سلاطة لسان ، وهو يعلم ان الرغبة في التقدير هي احدى الحاجات الاساسيةللفرد، فلايفوته اذن ان يعبر عن تقديره للاعمال الجيدة التي يقوم بها بعض الافراد .

ولاشك انه يعلم ان الناس مختلفون، ويدرك ان كل فرد في الجماعة لابد أن يأخذ نصيبه في اوجه النشاط ، فهو رجل حساس

يشعر بحاجات اعضاء جماعته واحوالهم ويعلم كيف ومتي ....
يساعدهم ... ولهذا ينبغي أن ينوع البرامج حتي يتمتع بها
الجميع ولايسمح بانواع النشاط التي تتعارض وسلامة أعضاء
الجماعة وهذا يتطلب منه شيء من الحزم .

٤) **المميزات الشخصية :**

يثق الرائد من نفسه بلا غرور ، لايخاف اذا اعلن أنه لايعلم
كل شيء في الوجود ، ولكنه مبتكر ، يتقبل الافكار الجديدة علي
الدوام ، يتعلم من الجماعة ويتقبل آراء اعضائها عمله الشاق الذى
يقوم به عن طيب خاطر دون أن يسأل اى فرد ليقوم له بعمل
يستطيع هو القيام به ، عنده قدرة علي تحمل المسئولية ، له من
خياله الواسع ما يرى به مستقبل اعضاء الجماعة وقد تعلموا ونموا
بفضل اشتراكهم في البرامج ، عنده الإخلاص لدينه - دين يقدر
الله سبحانه وتعالي ويقدر اخاه بني الانسان وهو ينمي هذا
الايمان في اعضاء الجماعة في علاقاته معهم ويزيد فيهم ايمانهم
بدينهم حتي ولو اختلفوا معه في دينه وهو يعتقد انه عن طريق
الترويح الراقي يمكن للافراد ان يتقدموا وان يتعلموا .

**كيف تبدأ اذا كنت اخصائيا جديدا :**

عندما تتاح لك فرصة العمل مع جماعة ما ، اسأل نفسك هذه
الاسئلة لتستطيع مواجهة الموقف :

١) اذا اشتركت كضيف مع هذه الجماعة ـ التي تعمل معها كرائد ـ فهل تستمتع بهذا النوع من النشاط ؟

٢) ماذا تطلب من الرائد ان يفعل حتي تشعر بالسرور عند وصولك واثناء تقديم البرنامج ؟

وعلي ضوء اجابتك علي هذه الاسئلة صمم أوجه النشاط والبرنامج مقدما، فقد ترى انه يحسن أن تبدأ بابسط لعبة يمكن أن يشترك فيها الضيوف وهم جلوس، ذلك لان قيادة جماعة وهم جلوس اسهل منها وهم وقوف علي اقدامهم واذا زاد عدد افراد الجماعة زيادة كبيرة ، يمكنك تقسيمهم الي جماعات صغيرة قليلة العدد ولو لوقت قصير فان ذلك يساعد علي نجاح البرنامج . ولذلك كان الرقص الشعبي الامريكي Puplic Am. Dance مسليا ناجحا لانقسام المجموعة الي جماعات صغيرة العدد .

وينبغي ان تقنع الاعضاء علي الاشتراك في هذا اللهو البرىء دون ارغامهم علي الاشتراك طول الوقت، فبعض الاعضاء خصوصا الكبار منهم يشعرون بمتعة كبيرة بملاحظة ومشاهدة المشتركين دون الاشتراك الايجابي في البرنامج .

اما اذا كلفت بريادة مجموعة من الأولاد لفترة من الزمن فلاتنكر قيمة البرنامج الترويحي ، ولكن بشرط ان تكتشف أى نوع من أنواع البرامج يرغبون، ولتحقيق هذا يمكنك تكوين لجنة صغيرة من اعضاء

الجماعة ليضعوا البرامج التي يختارونها وتقوم أنت بتسجيلها ثم تختار المناسب منها .

وقد تتساءل كيف تستطيع ان تتذكر هذه النمر الوريحية والالعاب التي يريد الاعضاء ادخالها احيانا، حقا انها ليست من السهولة كما يتصور البعض - وما هي بعض الاقتراحات العلمية التي تعاونك وتسهل عليك الوصول الي هذه النمر عند الحاجة :

١ - البطاقات :

وهي من احسن الوسائل واسهلها سواء كان حجمها ٣ × ٥ بوصة أو اكثر - ويكتب علي كل بطاقة اسم اللعبة وعدد اللاعبين وطريقة اللعب وتسلسل في درجة حسب الحروف الهجائية .

٢ - مفكرة :

ويدون بها الرائد البيانات الموضحة في البطاقات ، ويحتفظ بها للرجوع اليها عند الحاجة علي أن لايستعين بها الا قبيل الحفل ولايجوز ان تظهر معه اثناء تقديم البرنامج .

٣ - الاقتباس من الكتب :

ويمكنك ان تلتقط من الكتب التي تقرأها العابا جديدة وافكارا حديثة لاستعمالها في برنامجك مع الجماعة علي ان تضيفها الي النمر الموجودة بالبطاقات .

٤ ـ نموذج حفلـة :

ويضع بعض الرواد احيانا نموذجا لحفلة او برنامجا للاستعانة بـه قبل الحفلة التي يفكر في اقامتها ( انظر النموذج فـي هـذا البـاب من الكتاب ) .

الاعداد لحفلة ما :

لعل انجح الحفلات هي تلك التي تكون بـبرامجها قد وضعهـا الرائد بالاشتراك مع لجنة من اعضاء الجماعة ممن يتصفون بحسن الـذوق والاستعداد الطيب لمثل هذا العمل ـ والمقصود بهذه اللجنة هـو تشجيـع بعض افراد الجماعة على معاونة الرائد في وضع البرامج وابداء آرائهـم فيه ، ومن الواجب عندما تصمم اللجنة برنامج الحفلة ان تضع نصـب اعينها هذه الاسئلـة :

١) من هم الضيوف او مشاهدو الحفل ـ اعمارهم ومستواهم ـ ونـوع البرامج الترفيهية التي تناسبهم او اشتركوا فيها اخيرا .

٢) ما يرغبه المشتركون من ثمر في الحفل ومالايرغبون ، والاعضـاء المشتركون في اللجنة يمكنهم معرفة ذلك لانهم يعرفون ميـول ورغبات الضيوف .

٣) مكان الحفلة : داخل المباني او خارجها ـ ما حجـم الصالـه المستعملة ـ وخارج المباني ، هل يوجد حوض سباحـة ـ هل يوجـد مكان للالعاب في الملعب الخارجي ـ هل هناك خطر على الاطفال في هذا المكان اذا سمح باشتراك الاطفال في الحفلة ؟

٤) الوقت المخصص للحفلة ـ وهذا هام جدا ـ ففي الغالب يستغل ثلثي الوقت للبرامج الموضوعة، اذ قد يقدم بعض الحاضرون نمـــرا قصيرة او العابا تستغرق بعض الوقت ـ ومعرفة موعدبدء الحفلـــة وموعد الانتهاء له قيمته فأحسن الحفلات وانجحها مـــا بـدأت وانتهت في الموعد المحدد ٠

٥) هل يقدم البرنامج اعضاء اللجنة أو اعضاء الجماعة جميعا؟ وهـــل سيشترك الضيوف في البرنامج ؟

٦) ماهو غرض الجماعة من اقامة هذا الحفل ؟ هل هو النشاط الاسبوعي للجماعة ؟ هـل للتعارف مع جماعة أخرى ؟ هل لزيادة مهـــارات الاعضاء ؟ هل لمساعدة بعض الاعضاء الخجولين علي الاشتراك فـــي البرنامج ؟ او هل لمحاولة تنمية شخصية بعض الاعضاء ؟

المقومات الاساسية في اعداد برامج الحفلات :

١ ـ الابتكار ، حاول ان تكون الحفلة او الرحلة مختلفة عما سبقهـــا من حفلات ورحلات، لاتستعمل نفس الشيء ولا تكـــرر نفـــس البرنامج ٠

٢ ـ الدعاية تساعـد علي نجاح الحفلة، فاستعمل : التليفون ـ الاتصـال الشخصي ـ الاعلانـات ـ كارت بوستال ـ دعوات خاصة ٠

٣ ـ يجب ان يكون المسئول او المشرف علي الرحلة او علي الحفلـــة شخصاً واحدا، فقد يفشل البرنامج لعدم وجود شخص واحد مسئول

او لوجود اكثر من واحد ، وهذا لايمنع من أن يكون للمشرف الواحد مساعدون للتنفيذ ·

٤ ـ استمالة اعضاء الجماعة انفسهم لممارسة عملية القيادة وتحمل المسئولية في بعض أوجه النشاط مع مراعاة تقدير جهودهم ومهاراتهم في هذه النواحي ·

٥ ـ توقع أن بين الضيوف من قد يظهر فجأة ليقدم جزءاً من البرنامج كنمرة او لعبة ، لاتفاجأ بذلك واعط الفرصة لمثل هؤلاء حتى لايشعروا بالخجل ·

٦ ـ اشغل اوائل الحاضرين بلعبة او اغنية ·

٧ ـ لاتنس ان تبين مجهود من عاونوك في البرنامج واشكرهم مقدرا جهودهم ·

بعض الاقتراحات لرواد وقادة السمر :

بالرغم من ان نوع الالعاب وطرق تنظيم موادها هام جدا في نجاح برامج السمر، الا ان الرائد نفسه اهم بكثير ، فالشخص الذى يساعد الاخرين علي تمضية وقت طيب يجب ان يعامل الجماعة وهو يشعر مثلهم تماما انه سوف يقضي وقتا سارا ، وان البرامج من الجودة بحيث انه يصعب عليهم تركها او التنازل عنها، فحماسة الرائد وسروره تنعكس بدورها علي المشتركين في البرنامج والزائرين معا ·

ويمكن تلخيص بعض هذه الاقتراحات التي تساعد الرائد وجماعته فيما يلي :

١ — افهم جيدا ما تريد عمله واجعل توجيهك وحركاتك واضحة مختصرة كلما امكن ذلك .

٢ — قف بحيث تواجه كل الموجودين وتكلم بصوت واضح دون صراخ بحيث يسمعك كل الموجودين ، انتظر الانتباه من الموجودين ، واذا كان عدد اللاعبين كبيرا فاستعمال صفارة مثلا ولكن لاتكثر من استعمالها .

٣ — ابدأ باللعبة الاولي بدون تردد، اختر لعبة مألوفة او لعبة يمكن شرحها بسهولة وبكلمات معدودة واجعل الجماعة تنشط باهتمام من البداية . أما المواد الاكثر صعوبة فيمكن تقديمها بعد ان يشعر اللاعبون بثقتهم بأنفسهم . وهذه الطريقة تفيد اكثر مع الاولاد الكبار والبالغين القليلي الخبرة بمثل هذه الالعاب .

٤ — عندما تجد اللعبة قد اصبحت في ابهي مراحلها استبدلها فورا بغيرها، فانه من المستحيل ان يحدث التغيير عندما يكون كل فرد من الموجودين يرجو الاستمرار في هذه اللعبة .

٥ — العب اللعبة بنفسك وابق داخلها كلاعب او ملاحظة بانتباه وحيوية ادخل احد المشتركين في البرنامج او الضيوف مكانك واكتفي انت بالملاحظة .

فاذا كان رائد الترويح متحمسا فان الخطة والتنظيم هي الشرط الثاني لنجاح البرنامج ـ وفنيما يلي بعض القواعد الاساسية التي

تساعد علي تسهيل قيادة البرنامج التي توفر للجماعات وقتا اجمـــل وأسعد .

١) ضع برنامجك بالتفصيل ، لاتحاول ان تترك اى وقت مهما قصـر دون ان تختار له لعبة وتدونها علي الورق حتي يمكنك أن تعـرض برنامج بسرعةوبدون تردد ويمكنك ان تنتقل من نمرة الي اخـــرى دون توقف .

٢) عند وضع خطتك في البرنامج يجب ان تلاحظ ما يأتي :

أ - اجعل الالعاب التي تتطلب نشاطا تتبادل مع الالعاب الهادئة.

ب - لتكن الالعاب المتماثلة في التكوين متتابعة فاللعبـــة التـي تحتاج الي دائرة مثلا تتلو لعبة استعملت فيها دائرة، واللعبة التي تحتاج الي صف تتلو اخرى استعمل فيها صف وهكذا .

جـ - ابن ذروة البرنامج بحيث تكون قبل توزيع المرطبـــات مباشرة اى تقدم لعبة ممتازة قبل الاستراحة .

د - اختتم البرنامج بلعبة يحسن ان تكون موسيقية ممتـازة ثـم اوقف البرنامج عندما تكون الحفلة في ابهي مراحلها .

٣) ليكن البرنامج الذى تمده يستغرق وقتا طويلا لانه مـن الافضـل الغاء اجزاء من البرنامج بدلا من أن تجد أنـه لايستغـرق كل الوقت .

المعسكرات في طريقة العمل مع الجماعات :*

تمارس أنشطة المعسكرات في الاماكن الخلوية من أجل تحقيق أهداف تربوية مع توفير الفرصة لتعويض النفس عن العمل اليومي الشاق والاندماج مع جماعات جديدة غير التي يألفها الانسان في حياته اليومية العادية مما يبعث التجديد في حياة الفرد ويؤهله للعودة سعيدا الى الحياة العامة . كما تعني المعسكرات المنظمة خبرة لحياة الجماعة في بيئة طبيعية ولمدة معينة وتحت اشراف ريادة مؤهلة، وتهيىء المعسكرات خبرة تربوية ابتكارية للحياة التعاونية مع اعضاء الجماعة في الخلاء، وتستغل المعسكرات المصادر الطبيعية المحيطة كي تهيىء الفرص للتنمية الجسمية والعقلية، والعاطفية والروحية وتعتبر بيئة المعسكر بيئة مثالية لتنمية الفرد جسمانيا وعقليا واجتماعيا وجدانياً من خلال المعيشة التعاونية في الخلاء ، ان نشاط المعسكرات المنظمة من أوسع الأنشطة الخلوية الترويحية انتشارا واكثرها فاعلية لما تتوفر فيه من مميزات أهمها :

١) ان طبيعة الحياة في الخلاء توفر الفرص للشعور بالسعادة والغبطة والطمأنينة في الطبيعة لما يتوفر في الطبيعة من هدوء وسكينة ونظام وتنظيم وتناسق وتناغم بين الكائنات .

٢) يعيش الفرد في المعسكر يومه كاملا بكل كيانه واحاسيسه وعواطفه وانفعالاته المختلفة وبالتالي فهو علي طبيعته وسجيته ولامكان للتصنع او التكلف .

* د /تهاني عبد السلام ، المعسكرات والترويح ،دار المعارف ، ١٩٨٩ .

٢) يعيش الفرد في المعسكر يومه كاملا بكل كيانه واحاسيسه وعواطفه وانفعالاته المختلفة وبالتالي فهو علي طبيعته وسجيته ولامكان للتصنع او التكلف .

٣) تهيىء حياة المعسكرات الفرص للفرد أن يواجه مواقف حقيقية في الحياة، فهو يتعامل مع زملائه، ورائد جماعته ويشترك في الانشطة وبالتالي يواجه مواقف عديدة تحتاج ان يتعرف وان يعتمد علي نفسه ويكون في كل ذلك بعيدا عن سيطرة الوالدين.

٤) تعتبر المعيشة في جماعات صغيرة اساس الحياة في المعسكرات لاتتعدى الجماعة عن عشرة اعضاء وهذا في حد ذاته يوفر الفرص للتعامل الاسرى وان يتعرف كل عضو علي الاخر ويشعر الاعضاء بالانتماء الي تلك الجماعة الصغيرة ، والتي يشرف عليها رائد مؤهل يعاون الجماعة في تحقيق الاغراض التي من أجلها تكونت هذه الجماعة الصغيرة .

٥) ان خبرة المعسكرات المنظمة يميزها الكفء المؤهلة التي تعمل علي غرس العلاقات الطيبة بين اعضاء الجماعة بعضها وبعض وبين اعضاء الجماعة والرواد .

٦) ان اساس البرنامج التعليمي في المعسكرات المنظمة هو الخبرة الهادفة والممارسة الفعلية للعضو المشترك في المعسكر، وبناء علي ذلك فان التعليم يكون باق الاثر، ولاتنسي الخبرة التعليمية بسهولة كذلك يكون التعليم أسرع وأسهل .

٧) نشاط المعسكرات كاحدى الانشطة الترويحية الخلوية تتوفر فيه جدية اختيار العضو للاشتراك في المعسكر وبالتالي يتوفر بعدم الاستعداد للتعلم، واستعداد والرغبة اذا توفر فان العملية التعليمية تصبح اسهل واسرع .

٨) نشاط المعسكرات كاحدى الانشطة الترويحية الخلوية تتوفر فيه جدية اختيار العضو للاشتراك في المعسكر وبالتالي يتوفر مبدأ الاستعداد للتعليم ، والاستعداد والرغبة اذا توفر فان العملية التعليمية تصبح أسهل واسرع . ويمكننا القول بأن المعسكر المنظم ماهو الا فرصة تربوية اجتماعية تتخذ من الطبيعة مدرستها والجماعة اسلوبها للحياة في مجتمع متعاون، ومن خلال بيئة ادارة المعسكر تكون هناك محاولات عديدة لتحقيق هدف المعسكرات المنظمة الا وهو تنمية الاعضاء المشتركين جسمانيا وعقليا وعاطفيا واجتماعيا في حدود امكانياتهم

وقد دخلت حياتنا المعسكرات بعد انفتاح دولتنا مع دول أوروبا ،وأمريكا والتي كان لها السبق في انشاء مثل هذه الاماكن التربوية، وقديما كانت المعسكرات عسكرية فقط حيث كانت تقام للقوات المسلحة في الاماكن الاستراتيجية للدفاع عن الوطن، ولم تأخذ صورتها الحديثة من الناحية التربوية والترويحية الا من خلال الحركة الكشفية التي دعا اليها ( بادن ، اول عام ١٩٠٨ بانجلترا ) وتشتمل حياة المعسكرات علي أربعة اتجاهات اساسية :

١ ـ التربية الخلوية ( معيشة الخلاء ) .

٢ ـ تقضية اوقات فراغ سعيدة ( الترويح عن النفس ) .

٣ ـ تنمية الناحية التربوية ( مؤسسة تربوية ) .

٤ ـ العمل الجماعي من خلال الحياة داخل الجماعة(روح الجماعة) .

ويهدف المعسكر الي تهيئة الفرص للنمو الجسماني والاجتماعي والعقلي، والوجداني للفرد الممارس من خلال التواجد في الخلاء الذى يشبع الرغبة في معايشة الطبيعة، وتنمية روح المخاطرة والتذوق لجمال الطبيعة، وتنمية صداقات وعلاقات انسانية مع الاعضاء والزملاء والرواد وبالتالي اشباع الحاجة الي الانتماء والولاء للجماعة كذلك هناك فرص لاحصر لها للممارسة الفعلية للمواقف والخبرات التي تتوفر في المعسكرات المنظمة .

## أنواع المعسكرات المنظمة :

يمكننا تقسيم انواع المعسكرات المنظمة كالاتي :

**أولا : بالنسبة للهيئة المنظمة :**

اما ان تكون وزارة أو جامعة أو مدرسة أو منظمة تطوعية أونقابة أو نادى .

**ثانيا : بالنسبة للاعضاء المشتركين:**

اما أن يكونوا طلبة أو عائلات او مسنين أو مجموعات خاصة أو عمال .

ثالثا : بالنسبة للمدة :

هناك معسكرات اليوم الواحد ومعسكرات نهاية الاسبوع ومعسكرات طوال فصل الصيف ٠

رابعا : بالنسبة للرغبات الخاصة :

مثل المعسكرات الخاصة بالمتأخرين عقليا او المضطربين عاطفيا أو المعسكرات الخاصة بالمعوقين جسمانيا ٠

المعسكرات المنظمة في مصر :

وقد أوضحت اللجنة أن خبرة المعسكرات ماهي الا وسيلة من وسائل التربية الحديثة، وفي تقرير المجلس الاعلي للرعاية والشباب سجلت الانواع الاتية للمعسكرات في مصر :

١ ـ معسكرات العمل :

وهي مقسمة الي معسكرات عمل دولية واخرى محلية وفيها يأتي الشباب من مختلف المدن ليعمل ويعيش مع الشباب المصرى في مدة لاتقل عن عشرة ايام لكل دفعة ـ ويشترك طلبة الكليات في هذا النوع من المعسكرات ٠

٢ ـ معسكرات الخدمة العامة :

وهي تختص بالريف والقرى والغرض منها هو المساعدة في رفع مستوى المعيشة في القرية وتتراوح المدة لكل دفعة من ١٠ أيام الي اسبوعين،ويشترك طلبة المدارس الثانوية في هذا النوع من المعسكرات٠

٣ ـ معسكرات العمال :

يقام هذا النوع من المعسكرات مرتين في السنة لكل مشترك ومدته حوالي عشرة أيام للفوج ويشترك قطاع العمال في هذه المعسكرات .

٤ ـ معسكرات اليوم الواحد :

بدأت هذه المعسكرات في الظهور وانتشار منذ عام ١٩٦١ ، وهي تختص باطفال المدارس الابتدائية فيقضي الطفل معظم اليوم بعيداً عن ضوضاء المدينة والحياة المنزلية الريفية وبعض الاغراض التي يمكن تحقيقها خلال معسكرات اليوم الواحد هي :

١) تذوق الطبيعة وحب الخلاء .
٢) احترام قواعد وقوانين المعسكر .
٣) الاعتماد علي النفس .
٤) التكيف مع الجماعة .
٥) تكوين صدقات مع زملاء من نفس السن .

٥ ـ معسكرات التدريب :

تختلف هذه المعسكرات حسب نوع التدريب المطلوب سواء تدريب لرواد او التدريب للعبة او رياضة معينة .

٦ ـ معسكرات اعداد القادة :

يشترك في هذا النوع من المعسكرات طلبة وطالبات الكليات والمعاهد العليا والذين لديهم القدرة الريادية و لا تقل المدة في هذا النوع من المعسكرات عن اسبوعين للفوج .

٧- المعسكرات الترويحية :

تختلف برامج هذه المعسكرات حسب سن المشتركين ونوعيتهم وتتراوح المدة من أسبوع الي عشرة ايام للفوج والغرض من هذه المعسكرات هو الترويح .

٨ - معسكرات الكشافة والمرشدات :

وتعتبر هذه المعسكرات جزءاً هاما من برنامج الكشافة والمرشدات

٩ - المعسكرات العائلية :

اما ان تكون منظمة او غير منظمة، وتقوم بها العائلات التي ترغب وتحب حياة الخلاء .

١٠ - معسكرات خاصة :

وتقام لتحقيق اغراض خاصة او لمجموعات خاصة كالمتخلفين.....أو المضطربين عاطفيا ..... الخ، ويمكن تقسيم المعسكرات المنظمة في مصر تبعا للهيئات المسئولة فمثلا :

أ - المعسكرات التابعة للقطاع الاهلي والشركات والمصانع ومختلف الاتحادات التي تهتم بالمعسكرات .

ب - معسكرات تابعة لمنظمات الشباب المختلفة .

جـ - معسكرات تابعة للوزارات المختلفة - التربية والتعليم - التعليم العالي، والكليات والجامعات والمعاهد العليا .

ويمكن ايضا تقسيم المعسكرات المنظمة حسب المشتركين فيها فمثلا :-

١ ـ معسكرات الاطفال من الجنسين ٠

٢ ـ معسكرات طلاب وطالبات المرحلة الاعدادية والثانويةغير مختلطة٠

٣ ـ طلبة الجامعات والمعاهد العليا عادة مختلطة ٠

٤ ـ معسكرات العائلات ٠

٥ ـ معسكرات العمال ٠

٦ ـ معسكرات الفلاحين ٠

٧ ـ معسكرات الفئات الخاصة ( المعوقين ـ المضطربيـــن نفسيـــا ـ المكفوفين ) ٠

كذلك يمكن تقسيم المعسكرات المنظمة حسب المدة فمثلا :

١) معسكرات طويلة المدة : من ٣ اسابيع الي ٤ اسابيع للفوج ٠

٢) معسكرات قصيرة المدة : من اسبوع الي ١٠ ايام للفوج ٠

٣) معسكرات اليوم الواحـد ٠

وسنناقش الان العلاقـة بين المذاهب الفلسفية والطبيعية التجريبيـة الواقعية والمثالية علي التوالي والمعسكرات المنظمة :

المذاهب الطبيعية والمعسكرات المنظمة :

فاذا نظرنا الي المذهب الطبيعي واثره في حركة المعسكرات فاننـا نجد أن اساس هذا المذهب هو ان الطبيعة حقيقة موثوق بهـا ويمكـــن الاعتماد عليها وان الطبيعة يجب ان تأخذ دورها في تفسيـر الحيـاة ، ويعتقد الطبيعيون انه يتحتم علي الانسان ان يعيش في تناغـــم مـع الطبيعة ويتمثل ذلك في الحياة البسيطة للغاية٠ وان هناك ضرورة لايجاد التوازن بين العمل ومسرات الحياة ٠

وكذلك يعتقد الطبيعيون في ان الاسلوب العلمي طريقةللمعرفة ، اما من جهة معالجة القيم فان الطبيعيين يقولون ان القيم المختلفة توفرها الحياة ومتأصلة في الطبيعة ذاتها وان الانسان يحصل على السعادة والامان في حياته من خلال اتباع نظام الطبيعة لما هو حادث .

ومن ناحية القيم الاخلاقية فيعتقد الطبيعيون ان الشعور بالسعادة والغبطة عند الانسان يجب ان يرقي حتي يصبح اسمي القيم الاخلاقية في المذهب الطبيعي

وان وسيلة الانسان المثلي هو ان يختار لنفسه ولعائلته ولجيرانه طوال حياته اسمي إنواع الغبطة والسعادة.

اما من جهة القيم الجمالية فان الطبيعيين يبحثون عن الخبرات التي في جوهرها طبيعة وتأتي القيم الاجتماعية واهدافها في المرتبة الثانية عند الطبيعيين حيث ان اهتمامهم بالفرد يمثل الاهتمام الاول، عليما بانهم يعتقدون في ان الافراد جميعا يعيشون من أجل الصالح العام .

أما الهدف االتربوي فيجب ان يتركز حول الحياة ومظاهرها المختلفة ويجب ان تستخدم المعلومات كي يتمتع الانسان بحياةاكثر رقيا .

ويعني ذلك تنمية حالة ( الكمال المعيشي) للفرد في حدود امكانياته الجسمانية والذهنية والاجتماعية .

ولتحقيق هذا الهدف كانت هناك اغراض مثل حفظ وحماية النوع وأن يكسب قوته وان يرعي اسرته وان يتفهم التركيب الاجتماعي والسياسي وأخيرا كيفية استخدام وقت افراغ بطريقة تعود علي الفرد بالصحة والسعادة والرقي ٠

ويهتم الطبيعيون بالترويح في الخلاء لانهم يعتقدون ويهتمون بدراسة الطبيعة ومظاهرها وانها يجب ان تكون جزءاً من التربية العامة ويتمثل الترويح في الخلاء في المعسكرات وخاصة المعسكرات المدرسية٠

فالطبيعة توفر لنا الفرص والاستمتاع بما حولنا وتغمرنا السعادة، ففي اشعارنا واغانينا ننشد بالطبيعة بمظاهرها واصواتها فالارض توفر لنا الاطمئنان لانها اساسا مصدر وكذلك فهي منبع للحياة ٠

المذهب التجريبي والمعسكرات المنظمة :

ان محور المذهب التجريبي هو ان التجربة اساس المعرفة واساس تجديد قيمة ما تعرف ٠

وتتمثل نظرة التجريبيين للحياة في اعتقادهم ان الانسان يتعلم فقط من خلال الخبرة، وان هناك مبدأ نفسي ينادى بأن الفرد يعلم ما يمارسه وبالتالي فالخبرة اساس للتعلم وفي نفس الوقت اداة للتحقق من صدق وحقيقة المعلومات ٠

وقد وجد الانسان وسيجد من خلال الخبرة حلولا لمشاكله ٠

وتتسع دائرة خبراته حتي تصبح الحياة باكملها ( خبرة ) ويجب ان تكون ( خبرة ذكية ) تبعا لعقل الانسان الذكي الذى يعمل علي امكانية حدوث ذلك .

يتمثل التذوق الجمالي عند التجريبيين في طبيعة الخبرة ذاتها. ويهتم التجريبيون بالخبرات التي تحوى الجمال والمعني من خلال طبيعة الانسان، فاننا نموج في بحر حياتنا بين الضغوط والمسرات بين الرضا وعدم الرضا بين الالم والسعادة وتلك المضمونات السابقة تعتمد كل علي الاخر وعلي مدى الوصول بالمشكلة الي حلول ترضينا .

فاذا توصلنا الي حلول لمشاكلنا فان الضغوط تقل وتخف حدتها وينتج عن ذلك الشعور بالرضا والسعادة .

يهتم التجريبيون بالمظهر الاجتماعي للحياة فالقيم الاجتماعية اساسية وان التربية مظهر اجتماعي ووسيلة لتقدم المجتمع ومنحة حياة جديدة افضل وارقي من خلال نقل المجتمع الي وضع افضل .

وان التربية يجب ان تحافظ علي التراث الاجتماعي ونقله من جيل الي آخر وان مبادىء التربية تتمثل في :

١) الصحة .

٢) الفاعلية الاسرية .

٣) الفعالية في المجتمع .

٤) السمات الخلقية .

٥) تأدية الواجبات الاساسية في الحياة .

٦) الفعالية والكفاءة لمهنة معينة ٠

٧) الاستخدام الطيب لوقت الفراغ ٠

٨) التربية الدينية ٠

وتترجم هذه المبادىء في صورة خبرات عديدة يصعب حصرها بعين الطالب وتعاونه في تكوين التوازن فيما يقال انه القيم الاخلاقية عند التجريبيين٠

وتتفق هذه المبادىء السابقة مع الاغراض العامة للمعسكرات والاغراض التي حددتها لجنة المعسكرات المصرية كاغراض للمعسكرات في جمهورية مصر العربية ٠

واكثر من ذلك فان التجريبيين يعتقدون في مبدأ الرغبة عند المتعلم والذى سيعمل علي تسهيل عملية التعلم ٠

ويتوفر هذا المبدأ في المعسكرات كوسيلة تربوية حيث ان اشتراك الطالب فيها يتوقف علي حرية الاختيار وان اشتراكه في المعسكر بناء علي رغبته ٠

كذلك يعتقد التجريبين ان التعلم يأخذ مكانه اذا كانت الحركة والنشاط متمثلين في العملية التعليمية ٠

فالتعلم ينتج من خلال الاشتراك الفعلي في النشاط ٠

ونظرية النشاط من أهم النظريات لدى التجريبيين في التربية ٠

ويتفق ماسبق مع ما تنادى به المعسكرات كاحدى انشطة الخلاء فيعتمد برامج المعسكر لتحقيق اغراض المعسكر على ترجمة هذه الاغراض الي انشطة متعددة يمارسها العضو المشترك من أجل أن يتعلم ويتفهم ويتذوق الحياة في احضان الطبيعة ومع الجماعة ومع نفسه ومع الريادة الكفء من اجل ان تكون خبرة المعسكرات خبرة تشعره بالسعادة والغبطة والرقي ويكتشف من خلالها امكانياته الجسمية والذهنية الاجتماعية وان تكون خبرة المعسكرات فرصة لتنمية هذه الامكانيات .

ويعتقد التجريبيون انه اذا ما صحب عملية التعلم ابتهاج وسرور وغبطة فان التعلم يصبح اكثر سهولة واكثر بقاء .

فمثلا اذا ما كان هناك نشاط سواء بدني او عقلي أو عاطفي من جانب المتعلم كما هو متوفر في المعسكرات فان هذا يقابل احتياج ونزعة طبيعية والغبطة او من الشعور بالحزن والاسي اذا ما اصيب الفرد بخيبة امل قبل او اثناء او بعد ممارسة نشاط ترويحي مثلا فأن الشعوربالسعادة للانطلاق في نشاط ترويحي خلوى كالمعسكرات مثلا او الاحساس بالتعب والاجتهاد بل والاعياء من مجهود جسماني يتمثل في نشاط ترويحي من أنشطة ويمتزج ذلك الشعور بالاعياء بشعور آخر بالسعادة أو أن الاحساس بالاعجاب لمجرد سماع مناقشة يقودها فيلسوف تناقش مشاكل الكون مثلا تهيىء لنا الغرض للتحقق من واقعنا ومن الممكن ايضا للتحقق من اشياء خارج انفسنا والتي الي حد ما تؤثر فينا كافراد ويتفق ذلك المفهوم مع الرأى القائل بان خبرة المعسكرات تشمل التغيرات التي تحدث في نفس العضوالمشترك وان البرنامج ماهوالاوسيلة لتحقيق هذه التغيرات .

اما من جهة القيم فيعتقد المثاليون ان القيم تستمد اهميتها من قدرة الفرد علي تفهم وتذوق هذه القيم ويمكن للفرد ان ينمي خبراته ويوسعها وتبعا لذلك فالانسان يستمتع بما هو موجود في العالم من قيم وتكثر القيم التي يستمتع بها الفرد .

واذا نظرنا الي القيم الجمالية فاننا نجد ان المثاليين يعبرون عن الفن بأنه ( زهرة الحياة ) ، فالفن يسترجع ويعيد انتاج الافكار الابدية التي هي في ذاتها تمثل موضوعية الاشياء وأنه كذلك يهدف الفن الي وصف المعرفة الفكرية في صورتها وشكلها الملموس والحقيقي.

ويعتقد المثاليون ان الانسان اذا اراد ان يستمتع بالفن الحقيقي الصادق كما في الفنون البدوية او الموسيقية وهي نتاج الطبيعة المنظمة فعلي الانسان ان ينسي فرديته بين ثنايا الشعور بالسعادة والغبطة كما توفره ( الارادة ذاتها ) في الرغبة في الاستمتاع والتذوق وأن الدافع الحركي اذا ما صاحبته أهداف اجتماعية كما في أنشطة الخلاء عامة والمعسكرات خاصة تعتبر خبرات لها قيمة جوهرية .

وان الطبيعة الانسانية طمأنة لخبرة الحياة في الخلاء متمثلة في المعسكرات علي ان تتفق الاغراض مع البرنامج وان يكونوا جنبا الي جنب من أجل تحقيق الهدف من المعسكرات .

المذهب الواقعي والمعسكرات المنظمة :

يعتقد الواقعيون في ان الحياة تمثل تماما ما يمارسه الانسان من خبرة وان الحياة في ذاتها ماهي الا خبرة يعيشها الانسان .

وان اكثر ما يميز الفلسفة الواقعية هو نظرياتها حول المعرفة وكيف يحصل الانسان علي المعلومات فاذا حاول الانسان ان يلاحظ او يدرك بحواسه وجود شيء ما فانه يحاول ان يعرفه بوجوده كما يتمثل امام الانسان اى ان هدف المعرفة هو ان نصل الي ادراكنا أى أن ندرك حقيقة الشيء كما هو في واقعه ٠

ويسلم الواقعيون بالطريقة العلمية كاسلوب يتناسب مع العصر الحديث عصر التفسيرات العلمية، وان التجربة والمنطق وسيلتان حيويتان للطريقة العلمية وان البحث العلمي لايمكن أن يتجاهل قوانين المنطق اذا كانت للنتائج معني حقيقي ومن جهة القيم الاخلاقية فنجد ان الواقعيين يعتقدون في أن غاية القيم الاخلاقية في عالمنا هذا هو توفير السعادة لغالبية البشر ٠

اما من ناحية القيم الاجتماعية فاننا نجد ان الواقعيين يهتمون بالفرد وعلاقاته بالعالم الذى يحيط به أكثر من اهتماماتهم بالمجتمع كوحدة اساسية، وبذلك فاننا نجد ان الفرد يمثل محور اهتمام الواقعيين وليس المجتمع وهذا ما نجده متوفرا في ان محور برنامج المعسكر عامة هو العضو المشترك اولا وأخيرا ٠

واذا نظرنا الي الاهداف التربوية فاننا نجد أن الواقعية تهتم بتحصيل المعلومات المتعددة والمختلفة عن البيئة التي يعيش فيها الانسان والتكيف مع هذه البيئة ويؤيد الواقعيون حرية الفرد ويحددونها باعتبار حقوق ورفاهية الاخرين يتفق الواقعيون في أن استخدام

وقت الفراغ من العوامل الهامة لتنمية الثقافة وان الافراد قد ينمـــون عددا غير قليل من امكانياتهم سواء الجسمانية او الذهنية او الاجتماعية من خلال ممارسة انشطة الخلاء الهادفة متمثلة في المعسكرات كمجـــال من مجالات الانشطة الترويحية .

كذلك يعتقدون في النظرية القائلة بان الترويح فـــي الخـــلاء يعمل علي تقليل الضغوط النفسية في تنسيها ضغوط الحيـاة المختلفـة،وان الانسان اذا عرف كيف يتحصل علي المعرفة وكيف يستخدمها وايضـــا كيف يستمتع بالمعرفة فانه سيقود حياة تتسم بالرقي والكمال .

المذهب المثالي والمعسكرات المنظمة :

تعتبر المثالية ان الانسان وحده من جسم وعقل وروح وان عقـــل الانسان هو اداة الانسان في الفلسفة كذلك يعتقـــد المثاليون فـــي ان الانسان يتمتع بالحرية في تحديد الطريق الذى يسلكه في حياتـــه وحرية الارادة هذه موجودة الي حد ان الفرد جزء من الواقع كله ومـــن خلال هذا توجد حرية الاختيار وحرية التصرف او الحركة .

يعتقد المثاليون في ان الطبيعة هي وسيلة الخالق للاتصال بالانسـان وان المعلومات موجودة في العقل وتخرج من العقل الذى يوفر ويمدويستقبل الافكار، فالعقل هو المفسر لما هو حقيقي وواقع، ويعتقد المثاليون أنـــه يمكن معرفة واقع الانسان من خلال الشعور بالرضا والسعادة، والشعـــور ليهتم،يركز المثاليون علي الفرد اكثر من المجتمع ولو ان المثاليـــــن يهتمـــون بتنمية ملكات الفرد الاجتماعية الي اقصي درجة في حدود امكانياته.

يهتم المثاليون بالشخصية وما لها من قيمة لصاحبها وأن الشخصية تفوق اكثر الاهتمامات وارقي القيم، ونجد ان احد اغراض المعسكرات هو تنمية الشخصية والاعتماد علي النفس وتحمل المسئولية وتنمية الاحساس بالجمال وتذوقه من خلال تذوق الطبيعة، ان اهتمام المثاليين البالغ بالقيم الاخلاقية والوجدانية في المجتمع يؤكد اهتمامهم بالفرد وشخصيته ويضع المثاليون اعتبارات عامة تتمثل في الحرية وتنمية الشخصية وينادى المثاليون بان يستمتع الفرد بقدر اكبر من الحرية في عالم متفائل وان محور التربية يجب ان يوجه الي المعرفة وتنمية العقل لان من خلالها يتعلم الانسان كيف يكتسب القيم الحقيقية في الحياة، كذلك كيف يعلل مسببات الاشياء بطريقة صحيحة .

ان اساس ممارسة الانشطة الترويحية في المعسكرات هو حرية الاختيار التي ينادى بها المذهب المثالي في التربية الترويحية كذلك تنمية القدرة علي اصدار القرارات وتوفير الوسائل من خلال البرنامج لبناء عقل سليم وتنمية المهارات وهناك ايضا تقدر أهمية الشخصية والمثالية في التربية الترويحية تساعد في تكشف والتحقيق من قيم الحياة التي تنادى بها المثالية والتي منها تنمية الاجسام الصحية والعادات السليمة للعقل والصحة والنجاح والسعادة والسرور الناتج من ممارسة انشطةترويحية في الخلاء كذلك حفظ حماية وتنمية وصقل الشخصية من خلال هذه الانشطة، ان القيم الروحية والوجدانية في الترويح في الخلاء المتمثل في المعسكرات يؤكده المثاليون فى التربية الترويحية فان التربية في الخلاء اساسها ان الحياة في الخلاء وسيلة لان يتذوق الفرد ويتفهم

الطبيعة ، ومن خلال التعرف علي القيم الجمالية في الطبيعة يتعرف الانسان علي حالته، ويتأكد من وجود الاله الخالق هناك انواع من الانشطة الترويحية في المعسكرات تهيىء الفرص للمشتركين في المعسكر من ان يكونوا قريبين من الله من الخالق المبدع لهذه الطبيعة بما فيها من خلق وان بعض الاراء المثالية كما في كتابات تشارلز براستيل .

فهو يقول أن هناك احتياجات دينية واحتياجات للشعور بالراحة والسكينة والطمأنينة التيتتوفر بها فرص التواجد في المعسكرات والغرض الوجداني يظهر في الصلة بيننا وبين كل ماهو جميل في الحياة .

انه عند محاولة التعبيرعن التنفس بالكلمة المكتوبة أو الصورة المرسومة أو الموسيقي أو الحركة المعبرةأو التذوق للطبيعة والخبرة الروحية من خلال أنشطة الخلاء والتعبير عن نفس الانسان عند تقمص شخصيات معينة وأداء دورها علي خشبة المسرح في احتفالات الامسيات في المعسكرات وهناك القيم الخاصة بتكوين مهارات والوصول الي درجة من النجاح في أداء المهارات تشعر الممارس بالسعادة والغبطه .

ثالثا : الرحلات .

الرحلات هي احدى محتويات البرنامج التي تساهم في التنشئة الاجتماعية وبناء الشخصية ونموها المستمر .

ويجب النظر الي الرحلات علي أنها وسيلة ، وليس غاية في حد ذاتها أما الغاية فهي ذلك التغيير في الحالة الانفعالية والعاطفية

والاحساس بالانتماء نحو الجماعة هذا بالاضافة الي أن الرحلات توفر فرص التعليم والتثقيف وتكوين العلاقات الاجتماعية كما توفر الرحلات أيضا الفرص المناسبة للتعرف علي المجتمعات واكتشاف الامكانيات وتؤكد هنا أن المشاركة في برامج الرحلات يعتمد أساسا علي الدافع لان الفرد لديه الفرصة المناسبة للاختيار كما أن الفرد قادر علي الاختيار السليم، حيث أن توفر هذا الدافع يساعد علي اكتساب الفرد لنفسه، ويساعد علي تنمية التعبير الحر الخلاق والرغبة في المعرفة والابتكار وتنمية العمليات العقلية المختلفة كالتذكر والتخيل...الخ.

ولذلك نحن ننظر للرحلات علي أنها نشاط أساسي وضروري للحياة الانسانية فهي مصدر الاكتشاف والمعرفة والتجاوب الانساني بين مختلف شعوب العالم

## استخدام الجماعات في مجال أنشطة الرحلات :

تعتبر الجماعة هي الاداة الفعالة والاساسية لمساعدة الافراد في تحقيق نموهم الاجتماعي وتعديل اتجاهاتهم المرتبطة بمواقف الحياة الاجتماعية، ونحن ندرك أنه أينما وجد الفرد وجدت الجماعة أو الجماعات التي ينتمي اليها والجماعة كنسق اجتماعي تتكون من الافراد الذين يتفقون علي هدف جماعي محدد وواضح .

والجماعة المرتبطة أساسا بهدف واضح كالرحلات يوجد بين أفرادها اى الاعضاء تأثير قوى متبادل طويل الامد ونتيجة هذا التفاعل تنمو شخصية كل عضو ، وعلينا أن نحدد فيما يلي أهم

الاعتبارات الاساسية التي توضح أهمية استخدام الجماعات في مجال الرحلات :

١) يراعي أن تكون هناك استمرارية في تحقيق أهداف الرحلات بمعني أن حماية الرحلات يمكن أن تستثمر في التأثير من خلال العلاقات الاجتماعية التي تكونت من بين طريقة القيام بالرحلات .

٢) أهمية التفاعل الاجتماعي المتبادل بين الاعضاء لتحقيق الهدف المشترك الذى يرتبط من أجله الاعضاء منذ بداية تكوين تلك الجماعة .

٣) الدينامية الواضحة المؤثرة في بناء حماية الرحلات أن هناك شخصيات مميزة للاعضاء لايمكن أن ندركها أو نوضحها الان خلال المشاركة في نشاط الرحلات ولذلك يمكن فيها بعد أن يعاد تشكيل البناء الاجتماعي لجماعة الرحلات .

٤) تتضمن جماعة الرحلات جوانب متعددة ادارية واجتماعيةوسيكولوجية ولذلك لابد من توفر الخبرات التي تعمل علي توفيرهذه الامكانيات وتساهم في اكتساب الخبرات المتعلقة بها .

٥) تتميز جماعة الرحلات بالتنوع في الانشطة المرتبطة بها وتوفر روح المغامرة والمخاطرة ولذلك يراعي الاخصائي أو الرائد ضرورةتوفر الخبرات المتعلقة بهذه الانشطة، هذا بالاضافة الي توفير الامن والاستقرار في مواجهة الشعور بالخوف والقلق عند قيام الرحلات والانشطة المتنوعة يتحقق ذلك من خلال العلاقة المهنيةالاساسية

بين الرائد والاعضاء أو تدعيم العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة .

٦ ) تتميز جماعة الرحلات بتأثير عوامل ذاتية نابعة من الاعضاء وكذلك عوامل اجتماعية توجد في البيئة التي تمارس فيها الانشطة المرتبطة بها ولذلك نرى انه يجب أن يكون الاخصائي علي دراية وادراك واضح لتلك العوامل التي يمكن أن تؤثر في تحقيق أهداف جماعة الرحلات .

٧) يعتقد البعض لأن دور الرائد يتركز في وقت تنفيذ وحماية البرنامج فقط أى أثناء تنفيذ الرحلة ولكن العمل مع جماعة الرحلات يبدأ من التفكير في تكوين هذه الجماعة حتي عند انتهاء حياة الجماعة ولذلك لابد أن يركز الرائد علي الدور المهني الذى يمكن أن يؤديه في المراحل المختلفة وكذلك التغيير الذى يحدث للجماعة في كل مرحلة من تلك المراحل .

٨) يشترك وينضم بعض الاعضاء في جماعة الرحلات لدوافع ذاتية، ويشترك البعض الاخر لدوافع اجتماعية نابعة من العلاقات الاجتماعية مع بعض الاعضاء ولكن تحتاج تلك الجماعة الي انضمام أعضاء يقرون بجانب هذه الدوافع بدوافع أخرى تساهم وتحقق أهداف الجماعة ونموها ومن هذه الدوافع دوافع المسئولية الاجتماعية نحو الاخرين ودوافع الشعور بالانتماء والرغبة في تعريف الاخرين بالمقومات الاساسية التي تميز المجتمع .

٩) تراعي عند تكوين جماعة الرحلات والعمل أن تكون جماعات مغلقة أى أنها تقتصر علي أعضاء معينين أو تكتفي بعدد معين من الاعضاء بل يجب اتاحة الفرصة لكي ينضم أعضاء جدد وتعمل علي اثارة التفاعل بينهم والمشاركة في المجالات المختلفة الخاصة بهذه الجماعة .

**كيف ندرس دينامية جماعة الرحلات :**

تنبع الدينامية في جماعة الرحلات من عملية التفاعل الاجتماعي المستمر الذى يميز الحياة الجماعية بصفة عامة ولذلك كان لابد من استخدام أدوات معينة لدراسة دينامية جماعة الرحلات .

١) الملاحظة وهي كوسيلة علمية تستخدم في مجالات البحث العلمي خاصة البحث الاجتماعي يمكن عن طريقها جمع الحقائق والمعلومات الاساسية الخاصة بالجماعة والعوامل المؤثرة فيها ويمكن اعداد استمارة أو دليل خاص بهذه الملاحظة تشمل فيه المعلومات والحقائق التي ترغب الحصول عليها مثل ملاحظة الرحلة أو ملاحظة مدى مشاركة الاعضاء في رحلة معينة .

٢) التسجيل : وهناك أنواع متعددة من التقارير يمكن أن تستخدم في هذا الاطار من بينها :

أ ـ التقرير الاحصائي هو الذى يوضح عدد الاعضاء وأعمارهم والمراحل الدراسية الخاصة بهم .

ب ـ التقرير الكيفي وهو الذى يوضح طبيعة العلاقات الاجتماعية

بين أعضاء جماعة الرحلات وكيفية ممارسة البرامج التي تـــم تنفيذها كذلك تسجيل اجتماعات المناقشة الجماعيـــة التـــي يشترك فيها الاعضاء خلال مراحل اعداد وتنفيذ الرحلة ·

جـ ـالتقرير اليومي :

هو ذلك التقرير الذى يسجل بصفة يومية في حالة اذا كانـــت الرحلة تمتد الي عدة أيام متتالية ولذلك فان هذا التقريـــر يوضح كل ماتقوم به الجماعة منذ بداية اليوم حتي نهايته ·

د ـ التقرير النهائي وهو خلاصة كل أنواع التقرير التي يمكـــن ان يستخدم ويوضح لنا دينامية الجماعة بصفة عامة مـــن كافـــة الجوانب والعوامل التي يمكن أن تؤثر في حياة الجماعة ·

٢) البحث الاجتماعي كصورة من صور البحث العلمي حيث يقوم الراشـد أو الاخصائي باعداد دراسة علمية حول العلاقات الاجتماعية ونموهـــا في جماعة الرحلات أوتأثير القيادة الطبيعية في تحقيـــق أهـــداف جماعة الرحلات ومن خلال البحث الاجتماعي واستخدام التكتيكـات المختلفة الخاصة به يمكن الوصول الي الصورة الحقيقية والواقعيـــة لديناميات جماعة الرحلات ·

كيف تؤثر في دينامية جماعة الرحلات :

١) يمكن أن تؤثر في دينامية الجماعة منذ بداية تكوينها مـــن خـــلال توجيه الاعضاء الي تكوين علاقات اجتماعية مع بعضهم سواء كـــان ذلك في المرحلة التمهيدية والتعارف أو عنوان أو البرامـــج مـــن خلال اللجان ومجموعات صغيرة للعمل والانجاز ·

٢) تؤثر في دينامية جماعة الرحلات وتعمل علي زيادة التفاعل الموجه من خلال استخدام أساليب مهنية واضحة مثل مقابلة بعض الاعضاء والاستماع الي كل الاراء والمقترحات أو استخدام أسلوب المناقشة الجماعية كأسلوب من أساليب التغيير الاجتماعي الضرورية ٠

٣) التدخل الاجتماعي والمهني في مواقف جماعية قد تؤدى الي وجود مشكلات داخل الجماعة كالصراع علي السلطة أو مقاومة القيادة وهنا يقوم الاخصائى أو الرائد بالتعرف علي هذه المواقف ودراستها لانها يمكن أن تؤدى الي تلك الجماعة فيما بعد ٠

٤) التأثير في دينامية جماعة الرحلات من خلال العمل مع القادة، فالقائد هو نموذج وقدوة للجماعة في السلوك والاتجاهات، ولذلك لابد من توجيه القائد نحو الاسلوب المناسب للتعامل مع اعضاء الجماعة كما أن الرائد يتدخل في مواقف معينة قد تواجه القائد عند القيام بدوره ٠

٥) تؤثر في دينامية الجماعة من خلال التأثير في اللجان والتنظيمات الخاصة بتنفيذ برنامج الرحلات والتأكد أن كل مسئول يدرك كيفية القيام بالعمل المطلوب وكذلك متابعة هذه الاعمال وتقويمها لان هذه التنظيمات لابد أن تكون منظمة وواضحة الاهداف ومرتبطة بطبيعة جماعة الرحلات ٠

٦) يمكن أن تؤثر في دينامية الجماعة من خلال الدراسة العلمية الواعية للشلل والعشيرات التي يمكن ان تتكون في جماعة الرحلات خاصة في مرحلة التنفيذ، وعلينا ملاحظة أن طبيعة العلاقات يمكن دراستها دراسة واعية من خلال الرحلة لانها تدفع الاعضاء نحو علاقات اجتماعية تلقائية طبيعية وفي هذه الحالة يوجه الرائد تلك العلاقات ويعمل علي استخدام العشيرات الاستخدام الايجابي بما يحقق أهداف جماعة الرحلات .

٧) يؤثر الاخصائي أو الرائد في ديناميكية الرحلات من خلال المرحلة التنفيذية أى عن طريق تنفليذ البرنامج ، فكلما كان البرنامج مناسبا ومرنا، هذا بالاضافة الي أن هناك مواقف قد تواجه البرنامج يمكن أن تؤثر تأثيرا سلبيا في دينامية الجماعة، ولذلك لابد للرائد أن يدرك هذه الجوانب ويتخذ الاحتياطات الضرورية ويقوم بالتدخل عند الضرورة من خلال تنفيذ البرنامج للجماعة .

٨) يؤثر الرائد في دينامية الجماعة من خلال المشاركة في تحمل المسئولية الاعضاء في كافة مراحل أنشطة الرحلات منذ بداية وجودها كفكرة حتي تنفيذها كبرنامج وتقويمها أيضا حيث أن المشاركة وتحمل المسئولية يوجه الديناميكية توجيها ايجابيا ويعمل علي تدعيم القيم الاجتماعية المرغوبة في المجتمع .

٩) تؤثر في دينامية الجماعة من خلال ضرورة وجود العلاقة الواضحة بين الجماعة وباقي جماعات المؤسسة والمجتمع حتي يدرك الجميع

اهداف هذه الجماعة وبرامجها وبالتالي من خلال هذه العلاقة تحصل الجماعة علي دعم المؤسسة والمجتمع ويمكن أن تكون الاستمرارية في عضوية الجماعة كذلك يتم تبادل الخبرات بين تلك الجماعة والجماعات الاخرى مما يؤثر في دينامية الجماعة ويعمل علي توجيهها ايجابيا ٠

## الاجراءات الاساسية
## الخاصة باعداد وتنفيذ الرحلات

هناك اجراءات أساسية تسير في تسلسل زمني من أجل تحقيق الاهداف المتوقعة من القيام بالرحلات وتحتاج هذه الاجراءات الى خبرات مهنية لابد من توافرها في شخصية الاخصائي المسئول عن هذا النشاط، هذا بالإضافة الي ضرورة الحصول علي تدريب سابق حول اعداد وتنفيذ الرحلات وتنحصر تلك الاجراءات في الآتي :

**المرحلة التمهيدية :**

وتتميز هذه المرحلة بإنها مرحلة التعرف علي الرغبات والحاجات للاعضاء والقيام بدراسة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية التي يتميز بها أعضاء الجماعة الذين يشتركون في تلك الرحلات بالاضافة الي دراسة مواقع االرحلات المقترحة ويمكن أن نحدد الخطوات الرئيسية في تلك المرحلة كما يلي :

١) المناقشة الجماعية حول رغبات الاعضاء في الرحلات التي سوف يشتركون فيها وتحديد الرحلات التي تتمشي مع قدراتهم وامكانياتهم .

٢) تحديد وتوضيح الاغراض الاساسية التي تسعي الي تحقيقها من خلال القيام بالرحلات وارتباط كافة الاجراءات بتلك الاغراض

وتضافر جميع الاعضاء من أجل تحقيق هذه الاغراض .

٣) مشاركة الاعضاء في كافة الاجراءات منذ بداية مناقشة الرحلة كفكرة مقترحة من الاخصائى أو من بعض الاعضاء حتي يتحمل كل عضو من اعضاء جماعة الرحلات المسئولية التي يمكن أن ترشدهم في تحقيق أغراض الرحلة .

٤) الحصول علي حقائق ومعلومات أساسية خاصة بالرحلة التي سوف تقوم بها جماعة الرحلات وعرضها علي الاعضاء مع استخدام كافة الوسائل التي يمكن أن تساهم في وضوح كافة الجوانب المتعلقة بالرحلة مثل استخدام المراجع العلمية والبحوث والافلام السينمائية الخاصة بأماكن هذه الرحلات .

٥) تحديد الادوات والامكانيات التي يجب توافرها مع كل عضو خاصة في الرحلات التي تتطلب أيام متعددة وانتقال الاعضاء من مكان الي مكان آخر كالرحلات العلمية .

٦) الحصول علي التصاريح اللازمة لزيارة الاماكن التي تتطلب ذلك كالاماكن الاثرية والسياحية والمصانع كذلك ارسال المكاتبات والخطابات اللازمة عند القيام بعقد لقاءات مع المسئولين والخبراء في أماكن الرحلات التي سوف تقوم بها الجماعة .

٧) تحديد الرنامج تحديدا زمنيا واضحا ومحدودا وأن يتم أعداد هذه البرامج قبل موعد الرحلة بوقت كاف ويوزع علي الاعضاء

حيث يتوقف نجاح الرحلة أو فشلها علي هذا البرنامج مع ضرورة مراعاة التوقيت الزمني للزيارات والانشطة التي يقوم بها الاعضاء مع التركيز علي المشاركة الجماعية في المسابقات والالعاب وغيرها ٠

٨ ) اعداد سجل خاص يوجد فيه كل البيانات الخاصة بكل عضو من الاعضاء وكيفية الاتصال به ومنهم الاعضاء الذين لهم ظروف صحية خاصة ويستخدمون أدوية معينة لحالتهم ويفضل في الرحلات الطويلة الحصول علي شهادة طبية من طبيب متخصص لتوضيح الحالة الصحية لكل عضو من الاعضاء ويحصل الاخصائي من الاعضاء علي موافقة أولياء الامور كتابة علي القيام بالرحلة قبل اجرائها، وبخاصة في حالة اذا كان الاعضاء صغار السن ٠

المرحلة التنفيذية :

تعتبر المرحلة التنفيذية مرحلة هامة حيث يتضح من خلالها نجاح أو فشل الرحلة كما أن هذه المرحلة تقاس بالسابقة وتؤثر في المرحلة التالية وفيما يلي أهم الاجراءات التي يجب أن يراعيها الاخصائي عند التنفيذ ٠

أ) في بداية الرحلة يؤكد الاخصائي علي التعليمات الاساسية التي تتعلق بالنظام العام ومراعاة أداب السلوك والتعامل مع الافراد والجماعات في المجتمع الذى تنفذ فيه الرحلة وقد تكون هذه التعليمات شفاهة أو مكتوبة وتوزع في شكل نشرة تتضمن البرنامج والتعليمات ومسابقات متعلقة بالرحلة ٠

٢) يجب مراعاة أن تبدأ الرحلة في الميعاد المناسب لها بقدر الامكان حيث أنه عند عدم القيام في الميعاد المحدد يجعل الاعضاء يشعـرون بعدم الاهتمام والاحترام بالاضافة الي تأثير ذلك في بقية البرنامج كما يجب علي الاعضاء التعرف علي ميعاد العودة وعند توقـع الاخصائى تأخر الرحلة عن موعد عودتها لاسباب قهرية يجب عليـه أن يخطر المؤسسة فورا حرصا علي عدم قلق واضطراب أوليـاء الامور المسئولين •

٣) يجب اعداد برنامج تنفيذ خلال الطريق الي مكان الرحلـة،لان البرنامج يبدأ بمجرد ترك المؤسسة والتوجه الي المكان وهنـاك برامج متعددة يمكن تنفيذها خلال هذه الفترة ومن بينها الاغانـي الجماعية والمسابقات الثقافية والالعاب الجماعية البسيطة، وهنـا يمكن استخدام المعالم الاساسية التي يمر عليها أثناء الطريـق أو اكساب الاعضاء معارف علمية خاصة بتلك المناطق التي تكون مناطق أثرية أو سياحية او ريفية أو صناعية، وهنا تحقق عدم شعور الاعضاء بالملل،كما أننا نبدأ في تكوين وتدعيم العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة •

٤) يجب علي الاخصائى أن يقوم عند الوصول الي مكان الرحلـة ببرنامج للتعارف وتكوين العلاقات خاصة اذا كان الاعضـاء لايعرفون بعضهم أو يشتركون لاول مرة كما أنه يحاول اعـادة تشكيل العلاقات الاجتماعية وادماج الاعضاء مع بعضهم وتساهـم الالعاب الجماعية وأنشطة السمر مساهمة كبيرة في تحقيق هذا الهدف •

٥) يجب تحديد لجنة خاصة بالبرنامج تكون هي مسئولة عن اعداد وتنفيذ كافة الانشطة المرتبطة بالرحلة، مع مراعاة ضرورة مشاركة أعضاء جماعة الرحلات معهم في كل الخطوات وذلك من أجل اكتساب قيمة التعاون والمسئولية الاجتماعية واتباع الاسلوب الديمقراطي في الحياة الجماعية .

٦) يتدخل الاخصائي في المواقف الجماعية التي تتطلب ذلك طبقا لمرونة البرنامج ولذلك لابد أن تكون هناك الخبرة اللازمة في اعداد وتنفيذ البرنامج وأن يكون الاخصائي استعد لتزويد الجماعة ببرامج أو أفكار عند وجود مواقف تحتاج الي تدخل سريع واستمرارية البرنامج الذى يؤثر في نجاح الرحلة، هذا بالاضافة الي سرية التعامل مع الاعضاء الذى سيكون سلوكهم غير مقبول أثناء تنفيذ الرحلة للحد من تفاعلهم السلبي وتوظيف قدراتهم وامكانياتهم بما يحقق أهداف الرحلة .

٧) يجب أن يتأكد الاخصائي من توفر الامكانيات والادوات اللازمة لبرنامج الرحلة كالادوات الرياضية والخامات الخاصة بالمسابقات الجماعية حيث أن توفر هذه الامكانيات يساهم في برنامج الرحلة ويحقق أهدافها .

٨) يراعي الاخصائي أن ينتهي برنامج الرحلة بالجوانب التي تؤكد علي تكوين الروح الجماعية وشعور الاعضاء بالسعادة ، والرغبة المؤكدة في استمرارية نشاط الرحلات لان ذلك يترك أثرا

واضحا في نفوس الاعضاء ويعمل علي تنمية اتجاهاتهم نحوالمشاركة في الرحلات ينتهي برنامج الرحلة قبل الأنصراف بوقت كافي يستعد فيه الاعضاء للعودة من مكان الرحلة .

المرحلة التقويمية :

تعتبر عملية التقويم من العمليات الهامة في طريقة العمل مع الجماعات وذلك لان التقويم يوضح القيمة الحقيقية والفعلية ، لما قام به الاخصائي، والتنمية الواقعة للنشاط الذى قام به الاعضاء وهناك جوانب متعددة تتعلق بالاجراءات الخاصة بالعملية التقويمية يمكن أن توضح الآتي :

١) تقويم الخطوات الاساسية التي سارت عليها الرحلة وفي هذة الحالة يتضح للاخصائي هل كانت هناك خطوات ولم تهتم بها الجماعة ، أو هل هناك خطوات لم يستفاد منها كما يجب ، وغيرها من الاسئلة التي يمكن أن يطرحها الاخصائي للاستفادة منها في الرحلات القادمة .

٢) تقويم البرنامج ومحتوياته، ويتضمن هذا الجانب الرجوع الي البرنامج الاساسي الذى تم الاتفاق عليه في المرحلة التمهيدية وماهي الجوانب التي نفذت والجوانب التي لم تنفذ ، هذابالاضافة الي مدى توفر الادوات والامكانيات اللازمة والخاصة به .

ويستخدم في هذا المجال وسائل متعددة نذكر منها مايلي :

أ ـ التقرير العام وفيه يقوم كل عضو بتسجيل رأيه في الرحله بما فيه من برنامج أساسي والتعليق علي كل جانب من الجوانب الخاصة به .

ب ـ استبيان البرنامج وهو عبارة عن مجموعة أسئلة حول البرنامج ومحتوياته يقوم كل مشترك في الرحلة بالاجابة عليها .

جـ ـ المناقشة العامة بعد الرحلة حول البرنامج الذى تم تنفيذه في الرحلة، وما شمله من عوامل نجاح أو فشل ومقترحات خاصة بذلك.

د ـ تكوين مجموعات عمل أو لجان وكل مجموعة تقدم تقويم جانب من الجوانب الرحلة ومنها البرنامج، وتقدم تقريرا شاملا حول البرنامج ويطرح للمناقشة العامة لجميع الأعضاء المشتركين في الرحلة التي تم ممارستها من خلال برنامج الرحلة، ويقوم كل عضو بتسجيل رأيه أمام كل نشاط وتحديد الانشطة التي تحتاج في الرحلة فيها، وكذلك الانشطة التي فشلت من خلالها الرحلة .

هـ ـ استمارة ملاحظة ويسجل فيها الاخصائي مواعيد محددة يتم ملاحظتها من خلال تنفيذ برنامج الرحلة، ويتم تقنين هذه الاستمارة قبل استخدامها مثل ملاحظة مدى مشاركة الاعضاء في الانشطة الثقافية واستجابة لاعضاء القيادة ـ العضو(١) بحفل السمر وغيرها من الجوانب .

٣) تقويم أعضاء الرحلة ويقوم الاخصائي الاجتماعي بهذه العملية ويركز في تقويمه علي طبيعة العلاقات الاجتماعية ومدى اشتراكهم في البرنامج واستجاباتهم له وجوانب التبعير الذى لاحظها في الاعضاء بعد الانتهاء من الرحلة ويسجل الاخصائي هذه الجوانب في تقرير تفصيلي حتي يمكن الرجوع اليه عند الضرورة ولابد أن يذكر الاخصائي العوامل التي ساعدت علي نجاح الرحلة والمعوقات التي واجهت الرحلة حتي يمكن التغلب عليها في الرحلات القادمة .

٤) التقويم المالي وتعتبر الجوانب المالية والمادية من العوامل المؤدية الي نجاح أو فشل الرحلة ولذلك يعد الاخصائي تقريرا ماليا يوضح فيه الميزانية العامة التي صرفت في الرحلة وقيمة اشتراك الاعضاء ومدى مساهمة المؤسسة ومدى كفاية تلك الميزانية لهذا النشاط وماهي الامكانيات التي تم الحصول عليها ويجب عرض الموقف المالي علي الاعضاء للمشاركة في جميع اجراءات الرحلة وتوضيح مدى مساهمة المؤسسة والتكاليف التي يتطلبها هذا النشاط.

٥) تقويم فاعلية الرحلات :

ويجب أن يكون للرحلات تأثيرها الواضح بعد العودة ويظهر ذلك في شكل عرض لبعض الافكار والمعلومات التي حصل عليها الاعضاء والقيام بالمناقشة الجماعية حول ما تم مشاهدته في الرحلات أو القيام بحفل فني يعبر من خلال أساليب تعبيره علي ما دار في الرحلة وهنا نتحقق من تحقيق أهداف الرحلات .

## البرامج الثقافية

البرامج الثقافية متعددة النواحي كثيرة الا وجه وتعتبر أحد الدعائم الهامة التي يقوم عليها نشاط الجماعات ـ ومن الالوان الهامة لهذه البرامج : برامج المكتبة والصحافة والخطابة والاذاعة والندوات والمحاضرات والسينما والراديو ، والريادة عامل هام من عوامل نجاح البرامج الثقافية، وهي تستلزم مقدرة علي فهم طبيعة المشتركين وفهم العملية الثقافية نفسها وعلي توجيه الاعضاء توجيها صحيحا للاستفادة من النشاط ، ويتوقف اختيار البرامج علي المشتركين انفسهم، فأن حاجتهم الي الاستزادة من المعلومات العامة اوالتعبير عن افكارهم هي التي تحدد انواع البرنامج .

### أولا : المكتبة :

تعتبر المكتبة مركزا هاما للبرامج الثقافية ، ولذلك كان علي رائد الجماعة الاهتمام بتزويد مؤسسته بمكتبة ، ولكي تدفع المكتبة الاعضاء علي الاطلاع يقترح اتخاذ الخطوات الآتية :

١) يختار لها مكان ملائم في موقع مناسب مجهز باضاءة كافية واثاث .

٢) يختار لها الكتب المناسبة لاعمار الجماعات وما يتفق ودور نموهم وادراكهم بتزويدها بمجموعة من الكتب من مطبوعات مختلفة .

٣ ) تسهيل الاستعارة الداخلية والخارجية واعطاء ارشادات واضحة عن كيفية استخدام المكتبة .

٤) جذب الاعضاء الي المكتبة بالاعلان والرسوم او المباراة ممـــا يحيي النشاط الثقافي ويدعمه ويجعل المكتبة قادرة علي حمـــل رسالتها في نشر الثقافة ٠

٥) تزويد المكتبة بالكتب التي يقترحها الاعضاء ٠

٦) العمل علي اعداد برامج ثقافية داخل المكتبة ٠

٧) العمل علي تكوين جماعة أو ناد للمكتبة ٠

٨) تنظيم منافسات بين الاعضاء علي جوائز من المكتبة يكون موضوعها قراءة اكبر عدد من الكتب مع تلخيصها او منافسة علي اقتنـــاء اكبر عدد من الكتب ٠٠٠٠٠ الخ ٠

٩) تنظيم ندوات ومناظرات بين الاعضاء حول موضوعات الكتب ٠

١٠) دعوة الكتاب لالقاء احاديث عن موضوع كتبهم ٠

١١) دعوة الصحفيين لالقاء احاديث عن كتاباتهم ومقالاتهم ٠

١٢) ايجاد وتشجيع الجهود المشتركة التي يقدمها الاعضاء والابـــاء واهالي البيئة في خدمات مكتبية مختلفة مثل اهداء بعـــض مايستغنون عنه من الكتب او المجلات او المطبوعات ٠ وقد تقيم المكتبة ( يوم الكتاب ) وذلك بان تحدد يوما يخصص لدعـــوة الاعضاء والاباء والاهالي الي التبرع بكتاب للمكتبة ٠ ولكـــي تشجع التبرع تقوم بتسجيل اسم المهدى وتاريخ الاهداء علـــي الكتب المقدمة، ويمكن ان تضع المكتبة لوحة في مكان بـــارز يكتب فيها اسماء من اسهموا بكتبهم ومطبوعاتهم في يوم الكتاب ٠ وقد تكون لجنة تشرف علي هذه العملية بعد وضع برنامج مناسب لها ٠

١٣) ينبغي تدريب الاعضاء علي العمل الذاتي في المكتبة وممارسة الوسائل المبسطة لحفظ الكتب ووضع نظم الاستعارة والقيام بعملية التسجيل مع التوجيه والاشراف ، كما يقوم الرائد بمعاونة الافراد وتوجيههم لاختيار الكتب المناسبة وتصنيفها وتدريبهم علي تلخيص او نقل جزء من المختارات التي يقرأونها

١٤) ومن المفيد تعويد البعض علي الاحتفاظ بمفكرة يحملها معه كلما تردد علي مكتبة المؤسسة او كلما قرأ كتابا في منزله أو في المكتبة العامة يسجل فيها عنوان الكتاب الذى قرأه . واسم مؤلفه وموضوع الكتاب وتاريخ قراءته له مع تدوين ما يعن له من ملاحظات ومختارات اثارت انتباهه ، ولاشك أنه من الممكن الانتفاع بما يقرأه الاعضاء في ممارسة الوان شتي من النشاط فالكتاب والقصة قد تثير الخيال لفكرة او يوحي بقصه أومحاضرة أو مشروع .

ثانيا : الصحافة :

تعتبر وسيلة هامة من وسائل التثقيف والتعبير عن النفس ويمكن للرائد ان يشجع برامج الصحافة بالسبل الآتية :

١) انشاء صحيفة يومية او أسبوعية او شهرية للجماعة أو للمؤسسة .

٢) تشجيع المشتركين علي الكتابة للصحيفة .

٣) اقامة المناقشات بين الاعضاء للكتابة في الصحيفة .

٤) دعوة الكتاب لالقاء محاضرات عن مشكلات الكتابة .

٥) تشجيع المشتركين علي زيارة دور الصحف .

٦) استغلال المناسبات المختلفة لموضوعات الكتابة .

ويمكن ان تكون برامج الصحافة من انجح البرامج لو راعينا الآتي :-

١ - تدريب جماعة الصحافة لتعريف اعضائها بالاساليب الصحفية في التحرير التعبير ووسائل جمع الاخبار المحلية والخارجية والاحاديث الصحفية والتبويب والاعلان الي غير ذلك من الشئون التي ينطوى تحتها الحصول علي المعلومات وطرق البحث عنها ووسائل الاتصال بالناس .

٢ - يوجه الرائد افراد الجماعة ( اسرة تحرير المجلة ) بتوزيع الاعمال علي اعضائها توزيعا مناسبا يتفق وقدرات كل منهم ليختار رئيسا للتحرير وسكرتيرا ومحررين ، منهم المختص بتحرير المقال والمختص بتحرير الخبر والمختص بالاحاديث الصحفية والمعني المسابقات والاعلانات ومنهم المصور والرسام والمصحح والمراجع ، ومنهم المختص بالتنسيق والتبويب والاخراج.. الخ ، وبعبارة اخرى فان هيئة تحرير المجلة يجب ان تمثل الصحيفة العامة في المجتمع وبذلك تصبح المجلة وسيلة من وسائل المؤسسة التي تكشف بها عن ميول الاعضاء وقدراتهم حتي يمكن توجيههم علي اعمال مختلفة تنمي شخصياتهم وتعينهم علي التعبير عن افكارهم وتساعدهم علي النضوج الاجتماعي .

٢ ـ ومن برامج الصحافة الهامة برنامج مجلة الحائط ويشمل المقال الصغير والخبر والفكرة والنقد والطرائف والدعاية لمشروع أوفكرة معينة والكاريكاتير والرسم المعبر والصورة، وتعني صحف الحائط بنقل بعض الاخبار الهامة التي تنشر في الصحف او التي تذاع كما تنشر ملخصات قصيرة لقرارات الاعضاء او تعني بالمباريات الرياضية والادبية والفنية المختلفة، وينبغي ان تصدر صحف الحائط في مواعيد منتظمة وان تنشر علي ورق متماثل النوع والحجم حتي يسهل جمع هذه الصحف تباعاً في مجموعات تعتبر سجلا جيدا للمؤسسة وجماعاتها .

ثالثا : الخطابة والمحاضرات والمناظرات والندوات :

تعني الجماعات المنظمة باتاحة الفرص لاعضائها للاشتراك في حلقات البحث والمناقشة وتعودهم الالقاء والتعبير فتعد برامجا لهذه النواحي تنظم فيه الخطب والمحاضرات والمناظرات والندوات وحلقات المناقشة .... الخ .

أ ـ الخطابة :

ما من شك ان للخطابة اثرها الكبير علي نمو الشخصية، فالفرد يحتاج الي التعبير عن نفسه والخطابة تعطيه هذه الفرصة والفرص امام اعضاء الجماعة تكون أوسع اذا ما شمل برنامجها الثقافي ركنا للخطابة وعلاوة علي ان الخطابة تسهم في التعبير عن النفس فانها تفتح موضوعات

قد تستحق المناقشة بين الاعضاء كما تساعد على التقدم اللغوى والنحوى ويحتاج الاعضاء الي التدريب على اساليب الالقاء والخطابة وطرقها حتي يمكنهم القيام بهذا الدور بنجاح عندما يتحدثون الي جماعات من الناس ، ويمكن ان تخصص في كل فقرة ( يوم الادب ) حيث يتبارى الاعضاء على الخطابة والالقاء كما يتبارون فيما ينظمونه من شعر او نثر وغير ذلك من نتاج افكارهم وهي كلها وسائل تقوى شخصياتهم وتبث الثقة في نفوسهم وتعودهم التعبير في أدب ولباقة وترفعهم الي مزيد من المعرفة والبحث .

ب ـ المحاضرة :

وهي حديث معد اعدادا كافيا في موضوع معين يلقيه خبير بهذا الموضوع وتمتاز المحاضرة كبرنامج ثقافي في أنها طريقة سهلة التنظيم ويستمع المشتركون فيها الي الرأى المطروح دون مناقشة الا في نهايتها ومن عيوبها انها لاتسمح بالاشتراك الايجابي الكامل للمستمع .

وتعطي المحاضرة في الحالات الاتية :

١) ابداء رأى ووجهة نظر في موضوع معين وتحليل وجهة النظر هذه .

٢) توجيه المستمعين نحو القراءة او الاطلاع في الموضوع .

٣) حث المشتركين على مناقشة موضوع .

٤) تحديد مشكلة معينة .

ويدعي لالقاء المحاضرات اصحاب الفكر والاخصائيين والاعـــلام والقادة للتحدث في موضوعات عامة شيقة او موضوعات تتصل بحيـــــاة الجماعة ومشاكلها فمن المهم ان تتناول موضوعات المحاضرات المسائـــل الحيوية التي تهم الاعضاء حتي يقبلوا عليها ـ وهناك مـــن الموضوعـــات والمشاكل مالاحصر لها نذكر منها علي سبيل المثال :

الميثاق والعمل الوطني ـ الميثاق والشباب ـ مفهوم الاشتراكية واهميتهـــا لحياتنا ـ شغل اوقات الفراغ ـ واجبات الفرد نحو نفسه ونحو مجتمعه ـ حقوق الانسان وواجباته ـ الاحداث الجارية ـ المخترعات الحديثـة ـ رعاية الشباب ٠٠٠٠ الخ ٠

ويمكن توجيه الاعضاء لحضور المحاضرات العامة المناسبة التـــي تنظمها الهيئات الاخرى في البيئة ويمكن تكليفهم بتلخيصها ومناقشتهـــا في حلقات يعقدونها لهذا الغرض ٠

ويجب اعداد مكان كالاتي :ـ

١) تعد صالة واسعة مناسبة ذات كراسي كافية للمشتركين ٠
٢) تعد منصة للمتحدث أو المتحدثين تزود بعدد من الكراســي لهـــم ولرئيس الجلسة وميكرفون اذا احتاج الامر لذلك واناء ماء٠
٣) تسلط الاضواء علي المنصة كما يمكن وضع علم الجمهورية عليها ٠
٤) توافر ادوات ايضاح كافية كالسبورة والطباشير وغيرها ٠

(جـ) النـــدوة :

هي مناقشة بين ثلاثة الي ثمانية اشخاص لهيئ لهم الم أو داريـــة أو خبرة بموضوع معين يقوم بمناقشته امام جماعة من المستمعين، وتختـــار

الجماعة عادة هؤلاء الاعضاء ويعهد اليهابمهمة بحث موضوع المناقشة بحيث يختص كل عضو بتناول زاوية من الموضوع، ولكي يتم الترابط الموضوعي لابد لهؤلاء الاعضاء من الاجتماع معاً عدة جلسات قبل موعدة الندوة بوقت كاف لدراسة الموضوع من جميع نواحيه والاتفاق علي توزيع نقاطه تفاديا للتكرار او التضارب في الرأى ، ولكي يخرج الموضع كله وحدة متكاملة.

وتطبق الندوة في الحالات الاتية :-

١ - لاعطاء المستمعين اكثر من وجهة نظر في الموضوع .

٢ - بيان محاسن او مساوىء قرار سابق .

٣ - تحليل بعض وجهات النظر .

وتمتاز الندوة بانها تعطي للمستمع فرصة اكبر للاندماج والمناقشة كما تمتاز بعدم الشكلية، ولكنها لاتعطي فرصة كافية لكل عضو لابداء رأيه ولاتوصل الي نتائج نهائية في الموضوع .

ويجب ان يراعي ما يأتي في تنظيم الندوات :

١ - - يرأس الندوة شخص مسئول يرحب بالمشتركين فيها ويدير المناقشة وينظم توجيه الاسئلة التي يقترحها المستمعون الي اعضاء الندوة ويلخص المناقشات من وقت لاخر حتي يتتبع الجميع الموضوع بطريقة ميسرة تقلل من تكرار المناقشة في موضوع سبق الكلام فيه، كما يلخص الموضوع في نهاية الندوة حتي يساعد المستمعين علي تذكر كافة نقاط الموضوع والنتائج التي انتهت إليها الندوة .

(د) المناظـــرة :

هي عرض لرأيين او اتجاهين متعارضين لموضوع او مشكلة عامــة تتم علي شكل مناقشة بين جانبين يمثل كل جانب رأى يختلف عن رأى الجانب الاخر في الموضوع المطـروق ٠

وتطبق المناظـرة في الحالات الآتية :

١ ـ محاولة اكتساب آراء حول الموضوع ٠

٢ ـ التعرف علي رأى المستمعين تجاه الرأيين ٠

٣ ـ اعطاء المستمعين الفرصة للوصول الي رأى في الموضوع ٠

وتعتبر المناظرة طريقة ناجحة لاثارة تفكير العضو وتعويده الدفاع عن وجهة نظره ، ولكنها في نفس الوقت طريقة لا تكفل النتائج الكاملـة لبحث الموضوع بحثا عميقا لانها تعني قبل كل شيء لكسب رأى معيـــن في الموضوع ٠

ويجب ان يراعي الآتي في المناظرات :

١) ان يختار لرئاستها شخص مسئول محايد له شخصية مميزة قـــادرة علي التعبير والتلخيص وادارة المناقشة في جو علمـــي اجتماعـــي منظم ٠

٢) يتولى رئيس المناظرة الترحيب باعضائها ويدير المناقشـــــة بعدل وحزم ويأخذ الاراء في نهايتها ٠

٣) على رئيس المناظرة ان يحتفظ بهدوئه وان يبدى رأيــــه بأمانـــة ٠

٤) على المستمعين ابداء رأيهم فى نهايـة المناظـــرة ٠

٥) امـــداد المكـــان بمنصتين لكل من الجانبين ومنصـــة بينهمـا لرئيس المناظـــرة ٠

# الفصل الخامس

## التسجيل كعملية مهنية في طريقة العمل مع الجماعات

- التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات

أولا : تعريف التسجيل .

ثانيا: اغراض التسجيل وفوائده.

ثالثا : انواع التسجيل ووسائله .

رابعا: الاخطاء الشائعة في التسجيل .

- مراجع الفصـــل .

اعداد : الدكتور / ماجدى عاطف محفوظ .

## التسجيـــل
## في طريقة العمل مع الجماعات

ان التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات يعتبر من أهم العمليـات التي يقوم بها اخصائي خدمة الجماعة، وذلك لانه يتيح الفرصة للاخصائـي لاسترجاع الحقائق والمعلومات والبيانات التي يدونها عن الافرادوالجماعة والبرنامج والمؤسسة والمواقف المهنية والاستفادة منها في مساعدةالاعضـاء وحل مشكلاتهم، وفهم الجماعة وديناميكيتها لمساعدتها علي النمو والتطور ٠

واخصائي خدمة الجماعة يستخدم اساليب للتدخل المهني منها لعـب الادوار، والمناقشة الجماعية، والندوات ، والمحاضرات وغيرها، وكل هـذه الاساليب تحتاج الي استخدام التسجيل كخطوة اجرائية لتنفيذها، وكوسيلة لتحليل هذه الاساليب وفهم محتواها والتعرف علي العائد منهـا بالنسبـة للجماعة واعضائها ٠

وكما نعلم ان البرنامج باعتباره الوسيلة الاساسية لتحقيق اهـداف خدمة الجماعة، فان الاخصائي يلجأ الي التسجيل لتحديد الاسس التي يقوم عليها البرنامج ، وكذلك اثناء عملية التنفيذ ٠

يلعب التسجيل دور هام في التعرف علي المسئوليات والمهام المرتبطة بالبرنامج والاعضاء المشاركين في انجازها ثم يلجأ الاخصائي للتسجيـل ايضا للتعرف علي العائد من البرامج والانشطة التي تمارسها الجماعة ٠

ولما كان التسجيل عاملا اساسيا لدراسة ديناميكية الجماعةوالتعـرف علي العملية الجماعية ومتغيراتها، ودراسة التطور والنمو للجماعةواعضائها، وتحليل المواقف وتقويمها ـ فانه من الضروري ان نتعرض لبعض النقـاط والعناصر الاساسية لفهم هذا الموضوع وهي :ـ

١) تعريف التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات .

٢) اغراض التسجيل وفوائده .

٣) وسائل التسجيل

٤) الاخطاء الشائعة في التسجيل وكيفية علاجها .

ويمكن توضيح وشرح هذه النقاط كما يلي :

أولا : تعريف التسجيل :

يعرف التسجيل علي انه عملية تدوين الحقائق والمعلومات لفظية كانت ام رقمية بكافة الوسائل التي تكفل حفظها لاستخدامها في قياس نمــــو وتطور كل من الفرد في الجماعة والاخصائي والجماعة ككل وكذلك لمساعدة المؤسسة علي ان تؤدى وظيفتها بكفاءة افضل بالنسبة للاعضاء وللجماعـــات وللمجتمع الذى تخدمه هذه المؤسسة .(١)

ويقصد بالتسجيل قيام الاخصائي بوضع وتنظيم البيانات الاحصائيـــة والمعلومات اللفظية للجماعة وتحليلها بما يعينه علي فهم تطورها والوقوف علي مدى نمو اعضائها.(٢)

ويمكن القول ان التسجيل هو تلك الوسيلة التي يستخدمها اخصائـي الجماعة لحفظ البيانات والمعلومات والبيانات المرتبطة بالاعضـــاء، والجماعة والبرنامج والمؤسسة والدور المهني للاخصائي بطرق متعـــددة بغرض الاستفادة منها وتحليليها لمساعدة الاعضاء والجماعة، والتعـــرف علي مدى النمو الحادث، وما تحقق من اهداف خاصة بالجماعة والمؤسسة.

ونستطيع تعريف التسجيل علي انه عملية يقوم بها اخصائي الجماعة والاعضاء بطرق عديدة بغرض حفظ المعلومات واستخدامها وقت الحاجة للتأثير في المواقف الجماعية المختلفة، أو لتدريب الاعضاء علي المهارات الاجتماعية المختلفة أو لاكساب الاعضاء خبرات ومعارف متنوعة ٠

ويمكننا ان نستخلص من التعريفات السابقة تعريفا للتسجيل يشتمل علي العناصر الآتية :

١ ـ ان التسجيل عملية ضرورية لممارسة طريقة العمل مع الجماعات ٠

٢ ـ التسجيل المهني يقوم به الاخصائي الذى يعمل مع الجماعة ٠

٣ ـ اعضاء الجماعة يقوموا بالتسجيل بغرض التخطيط للبرامج وتنفيذها

٤ ـ التسجيل له طرق ووسائل متنوعة ٠

٥ ـ العائد من التسجيل يفيد الاعضاء، والجماعة، والمؤسسة والاخصائي ويساهم في تطوير البرنامج ٠

٦ ـ التسجيل يستخدم لحفظ المعلومات بطريقة منظمة حتي لاتكون عرضة للنسيان، ويسهل استرجاعها ٠

٧ ـ التسجيل يستخدم ايضا في تحقيق اغراض تدريبية لاتاحة الفرصة للاعضاء لاكتساب المهارات والخبرات المتنوعة ٠

## ثانيا : اغراض التسجيل وفوائده :

للتسجيل اغراض وفوائد متعددة ترتبط بممارسة طريقة العمل مع الجماعات ويمكننا تحديد هذه الاغراض علي النحو التالي :

أ ـ اغراض فردية .

ب ـ اغراض جماعية .

جـ ـ اغراض مهنية .

د ـ اغراض تدريبية .

هـ ـ اغراض بحثية .

و ـ اغراض مؤسسية .

ز ـ اغراض اشرافية .

ونستطيع القاء الضوء علي كل غرض من هذه الاغراض علي النحو

**الاغراض الفردية :**

وهذه الاغراض ترتبط بعضو الجماعة كفرد، فالتسجيل يساعد اخصائي خدمة الجماعة في التعرف علي المشكلات الفردية التي تواجه الاعضاء في الجماعة، كالانطواء ، والعدوانية وغيرها، وبالتالي يستطيع وضع الخطط المناسبة للتعامل معهم لمساعدتهم علي حل المشكلات كما يستطيع الاخصائي ايضا التعرف علي الاعضاء الذين يتحملون المسئولية ، والذين يشاركون بايجابية في برامج الجماعة واعمالها كما ان الاخصائي عن طريق التسجيل يمكنه التعرف علي الدور الذى يقوم به كل عضو حتي يتمكن من مساعدته.

**الاغراض الجماعية :**

وهذه الاغراض ترتبط بالجماعة ككل وديناميتها، وتماسكها،فالتسجيل يساعد الاخصائي علي دراسة الجماعة وقياس نموها وتطورها كوحدة قائمة

بذاتها ، الوقوف علي مميزات الجماعة ككل وما يتخلل اعضائها من فروق وكذلك يساعد التسجيل في التعرف علي نوع الجماعة من حيث تاريخ تكوينها وشروط الانضمام اليها، والنشاط الذى تمارسه وكذلك التعرف علي المستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادى، ومعرفة مدى تطور الجماعة ونموها .(٣)

كما ان التسجيل يتيح الفرصة للاخصائى التعرف علي مراحل نمو الجماعة وخصائص كل مرحلة، حتي يستطيع مساعدة الجماعة طبقا للاحتياجات الفعلية لها . (٤)

الاغراض المهنية :

والمقصود بهذه الاغراض، ما يتحقق من نمو بالنسبة للاخصائى ويتم معرفته من خلال ما يسجله الاخصائى عن ادواره المهنية في مواقف للتدخل المهني في العمل مع الجماعات .

فالتسجيل يساعد اخصائى الجماعة علي التزود بالخبرات والمهارات التي تعاونه في عمله مع الجماعة ويساعده ايضا علي معرفة نمو الاعضاء وتطورهم وتفهمه لاحتياجات الاعضاء ورغباتهم . وبالتالي يستطيع الاخصائى الوقوف علي نقاط الضعف ونقاط القوة ويحاول علاج المشكلات وتنمية الايجابيات .

**الاغراض التدريبية :**

يستطيع اخصائى الجماعة استخدام التسجيل لتدريب الاعضاء علي المهارات المختلفة، فمناقشة المواقف والحالات التي تم تسجيلها في تقارير سابقة لاشك انها تعطي الاعضاء بخبرات وبصيرة بنواحي جديدة تتفق مع احتياجاتهم ورغباتهم . كما ان استخدام جهاز التسجيل الصوتي ، وكذلك جاز الفيديو ، في عرض الافلام الهادفة والوقوف عند مواقف معينة اثناء العرض فان هذا يسمح بتوصيل الفكرة، ومناقشتها ومشاهدتها والاستفادة منها . (٥)

كما يستخدم التسجيل كوسيلة لمناقشة حالات ومواقف تعليميةلطلاب الخدمة الاجتماعية او الاخصائيين الجدد .

**الاغراض البحثية :**

يمكن الاعتماد علي المعلومات والحقائق والبيانات المسجلة في التقارير او الشرائط والملفات ـ في اجراء دراسات وبحوث ترتبط بالعمل مع الجماعات ، كما يستطيع اخصائى العمل مع الجماعات التعرف علي ظواهر ومشكلات ترتبط بالجماعة واعضائها ودراستها بالاسلوب العلمي .

كما يعتمد الباحثين علي التقارير الدورية كاحد وسائل التسجيل كاداة للتعرف علي النتائج التي تكشف علي مدى صحة الفروض العلمية لدراساتهم .

**الاغراض المؤسسية :**

يمكن الاستفادة من السجلات التي توجد في المؤسسة ، للتعرف علي اوجه القصور في خدمات المؤسسة او في برامجها وكذلك في التعرف علي العائد الذى يتحقق بالنسبة للعملاء ، هذا بالاضافة الي التخطيط للمشروعات والبرامج التي تريد المؤسسة ادخالها .

ويمكن الاعتماد علي التسجيل في التنظيم والادارة والتنسيق كعمليات ترتبط بالقائمين علي الاشراف بالمؤسسة .

**الاغراض الاشرافية :**

يستفيد المشرف من التقارير التي يقوم الاخصائي بكتابتها في عدة نواحي وهي :

أ ـ التعرف علي الجماعة وخصائصها ومدى نموها ومشكلاتها .

ب ـ التعرف علي البرامج التي تمارسها الجماعة .

جـ ـ التعرف علي الدور المهني الذى يمارسه الاخصائي مع الجماعة .

د ـ التعرف علي علاقة الجماعة بالجماعات الاخرى .

ومن خلال ماسبق يستطيع المشرف ان يستفيد من التسجيل في مساعدة الاخصائيين الاجتماعيين علي النمو المهني، وكذلك تقديم المساعدات للجماعة، القيام بدوره التوجيهي في اطار وظيفة من وظائف الاشراف وهي الريادة الثانوية .

**ثالثا : انواع التسجيل ووسائله :**

يستخدم اخصائي الجماعة انواع مختلفة من التسجيل اثناء ممارسته لطريقة العمل مع الجماعات في المؤسسات الاجتماعية المختلفة، وهذا التنوع في طرق التسجيل واساليبه تمكن اخصائي خدمة الجماعة من التدخل المهني الفعال ، ولهذا يصبح من الضروري تدريب الاخصائيين علي عملية التسجيل بانواعه المختلفة وفهم محتوى كل وسيلة • حتي يتمكن الاخصائي من الاستخدام الفعال لها وتتكون لديه المهارة في التسجيل •

ويمكن تحديد انواع التسجيل في الآتي :

١) التسجيل الكتابي •

٢) التسجيل الصوتي •

٣) التسجيل باستخدام الاجهزة السمعية البصرية •

٤) التسجيل باستخدام الرسوم والاشكال البيانية •

٥) التسجيل باستخدام المقاييس الاجتماعية •

ونستطيع شرح هذه الانواع بشيء من التفصيل علي النحو التالي :

**التسجيل الكتابي :**

وهذا النوع من التسجيل يستطيع اخصائي العمل مع الجماعات استخدامه من خلال كتابته لانواع متعددة من التقارير وهي :-

- **التقارير الفردية .**
- **التقارير الدورية .**
- **التقارير التحليلية .**

ويمكننا ان نعرض لهذه الانواع من التقارير بشيء من التفصيل علي النحو التالي :

(١) التقارير الفردية :

وهي تلك التقارير التي يكتبها الأخصائي عن كل عضو من اعضاء الجماعة، للتعرف علي خصائص وسمات شخصية العضو ، وميوله ورغباته، ومشكلاته واحتياجاته ، بالاضافة الي التعرف علي مدى مشاركة العضو في البرامج والانشطة التي تمارسها الجماعة، ومدى قدرة العضو علي تحمل المسئولية وانجاز المهام والمسئوليات الموكلة اليه .

ويستفيد الاخصائي من هذه التقارير في النواحي الآتية :

أ - فهم شخصيات الاعضاء المكونين للجماعة

ب -دراسة المشكلات الفردية التي يعاني منها الاعضاء .

جـ -التعرف علي النمو الحادث للعضو في الخبرات ، والقدرات ، والمهارات .

د - مساعدة الاعضاء الذين لايستطيعوا التكيف مع الجماعة من خلال البرامج والانشطة المختلفة .

ويتضمن التقرير الفردى عدة عناصر اساسية هي :

بيانات اولية عن عضو الجماعة :

- الاســم - السن - تاريخ انضامه للجماعة.

خصائص وسمات شخصية عضو الجماعة :

- الخصائص الجسمية - الخصائص العقلية .
- الخصائص النفسيـة - الخصائص الاجتماعية .

المشكلات الفردية التي يعاني منها عضو الجماعة :

- الانطـواء . - العدوان .
- الاتكاليـة - السلبية واللامبالاة .
- الانانية وحب النفس - التعالي علي الاخرين

علاقة العضو بالاعضاء الاخرين داخل الجماعة :

- نوعية العلاقات بين العضو وباقي اعضاء الجماعـة ( ايجابيـــة سلبية ) .
- المبادأة في تكوين العلاقات .
- المشكلات التي تواجهه في علاقته مع الآخرين .
- نمط العلاقه بينه وبين الاعضاء (علاقة تعاون - علاقة مصلحة ...الخ)
- علاقتـه باخصائي الجماعـة .

مساهمة العضو في الاتصال والتفاعل : (٩)

- قدرة العضو علي اقامة تفاعلات واتصالات مع باقي الاعضاء ٠
- ردود افعاله تجاه الاخرين في الجماعة ٠
- قدرته علي الانصات الفعال ٠
- قدرته علي ضبط انفعالاته في المواقف المختلفة ٠

اسهام العضو في انجاز المهام :

- مدى قدرته علي تحمل المسئوليات والمهام المختلفة ٠
- مدى قدرته علي المشاركة في الاعمال والبرامج الجماعية ٠
- مدى قبولة للمهمة والمسئولية في ضوء قدراته وامكاناته ٠
- تعاون العضو مع باقي الاعضاء في الجماعة ٠
- الادوار التي يقوم بها داخل الجماعة في اطار اعمالها ٠

ويستخدم اخصائي الجماعة هذه التقارير تبعا للمؤسسة التي يعمل فيها، فهناك بعض المؤسسات التي تطلب هذه التقارير بصورة مختصرة، ومؤسسات اخرى تستعين بهذه التقارير في حالة تحويل العضو من المؤسسة الي مؤسسة اخرى، او عند تحويل العضو الي اخصائي آخر داخل المؤسسة ٠

وهذه التقارير علي درجة عالية من الاهمية بالنسبة لاخصائى الجماعة لانها تساعده علي دراسة الاعضاء ، ومعرفة رغباتهم واحتياجاتهم،وبالتالي يستطيع مساعدتهم علي مواجهة مشكلاتهم،واكتساب الخبارات والمهارات المختلفة ٠

(٢) التقارير الدورية :

وهي تلك التقارير التي يكتبها اخصائى الجماعة عقب كل اجتماع يعقده مع الجماعة التي يعمل معها ٠ وتعتبر من أهم انواع التقارير لانها تتضمن تسجيل كل مايدور في الجماعة عند بداية التفاعل المرتبطببرنامج معين حتي نهايته ٠ حيث يقوم بتسجيل الافعال وردود الافعال، والاراء المقترحات،وانماط الاتصال والتفاعل ، والمسئوليات والمهام، واساليب التدخل المهني التي يستخدمها الاخصائى اثناء عمله مع الجماعة ٠

ويتضمن التقرير الدورى عدة عناصر تتضمن الاجزاء الآتية :

أ - الجزء الاحصائي :

ويشتمل هذا الجزء علي تسجيل بيانات رقمية كمية من حيث عدد الاعضاء ، ومدة الاجتماع، ورقم الاجتماع ، وعدد الحاضرين وعدد الغائبين ، ٠٠٠٠٠٠ الخ ، وهذه البيانات يرى الاخصائى ضرورة تسجيلها لانها ترتبط بالتفاعلات الديناميكية بين الاعضاء وتستخدم في تحليل العمل الجماعي ٠

ب ـ الجزء القصصي :

ويقوم الاخصائي في هذا الجزء بتسجيل كل ما يدور في الجماعة بطريقة واقعية توضح التفاعلات والعلاقات السائدة ، وتوضح نمط المشاركة والتعاون وتحمل المسئولية السائدة بين الاعضاء ، كذلك الاقتراحات والاراء التي يتم عرضها ، ومدى استجابة الاخصائي لاعضاء الجماعة،ومدى التزام الاعضاء بالاهداف والمعايير الموضوعة للجماعة • وكذلك مدى اداء الاعضاء للادوار طبقا لمكاناتهم واسلوب القادة في العمل مع الجماعة وكل مايدور اثناء الاجتماع يسجل بصورة مهنية •

جـ ـ الجزء التحليلي :

وفي هذا الجزء يوضح الاخصائي المواقف التي تحدث اثناء الاجتماع من نزاعات بين الاعضاء ، او انقسامات داخل الجماعة، او مشكلات ترتبط بالسلوك الفردى للاعضاء كالسلبية او الانطوائية أو التهريج٠٠الخ ويقوم الاخصائي بتحليل هذه المواقف والتعرف علي اسبابها، ويوضح اساليب التدخل المهني التي استخدمها للتغلب علي هذه المواقف والمشكلات •

ويستفيد اخصائي الجماعة من هذا الجزء في تحليل دينامية الجماعة، وكذلك التعرف علي :

د ـ الجزء التخطيطي :

وفي هذا الجزء يقوم الاخصائي بتحديد الاهداف التي يريد مساعدة الجماعة في الاجتماع المقبل، ويحاول اسناد بعض المسئوليات لاعضاء الجماعة ترتبط بالمهام والبرامج التي يمكن ممارستها ، وكذلك يحاول مساعدة الجماعة علي وضع تصور مقترح لما تريد الجماعه انجازه من اعمال ترتبط باحتياجاتها ورغباتها وانشطتها وبرامجها .

ويستخدم اخصائي الجماعة هذه التقارير في النواحي الآتية :

(أ) التعرف علي التفاعلات والعلاقات بين اعضاء الجماعة .

(ب) دراسة وتقويم اساليب التدخل المهني التي يستخدمها الاخصائي مع الجماعة .

(جـ) التعرف علي البرامج التي تمارسها الجماعة وتقويم العائد منها .

(د) التعرف علي مواقف التدخل المهني ودور الاخصائي في توجيهها .

(هـ) دراسة اهداف الجماعة وكيفية تحقيقها .

( و) التعرف علي الخطط التي تضعها الجماعة لاعمالها .

ويجب ان نعلم ان التقرير الدورى ينصب علي اجتماعات الجماعة ويقوم الاخصائي بتسجيله دوريا في سجل مخصص لهذا الغرض لكي يستفيد منه بعد ذلك في التقارير التحليلية .

(٣) التقارير التحليلية للجماعة :

وهذه التقارير هامة جدا لاخصائي الجماعة، ويقوم بكتابتها خـــلال فترات زمنية متباعدة بعد ثلاثة اشهر او ستة اشهر او بعد سنة كاملة . والهدف منها التعرف علي النمو الحادث للاعضاء وللجماعة ككل. وينصـــب التحليل في هذه التقارير علي كل عناصر طريقة العمل مع الجماعات ،وهي: الاعضاء ـ الجماعة ـ البرنامج ـ المؤسسة ـ الاخصائي .

عناصر التقرير التحليلي :

ويشتمل التقرير التحليلي علي الاجزاء الاتية :

(١) الجزء الاحصائي :

ويشتمل هذا الجزء علي اسم الجماعة ـ بيانات احصائية عن الجماعة ـ عدد الاعضاء ـ عدد الاعضاء الجدد ـ نسبة تردد الاعضاء علـــي المؤسسة ـ عدد الاجتماعات التي مارست فيها الجماعة برامجها المختلفة ـ نسبـــة الحضور ....... الخ .

(٢) الجزء الفردى :

ويتضمن هذا الجزء وصف تحليلي لعضو الجماعة كفرد، ويمكن اعطـاء امثلة ببعض الاعضاء ـ اذا كان عدد الجماعة كبيرا . ليعطي الاخصائـي وصفا لانواع مختلفة من السلوك . وتدور المعلومات المدونة فـي هـــذا الجزء حول النواحـي الاتيـــة :

- درجة نمو العضو في العلاقات والتفاعلات مع باقي الاعضاء .
- معدل الحضور والغياب من اجتماعات الجماعة .
- مدى قدرة العضو علي تحمل المسئولية .
- مدى قدرة العضو علي القيادة والتبعية .
- علاقة العضو بالاخصائى الاجتماعي .
- هواياته ومهاراته في أوجه النشاط .
- المشكلات الفردية التي يعاني منها .

وبتحليل هذه الجوانب السابقة ، يتمكن الاخصائى من تحديد بعض الاقتراحات لمساعدة عضو الجماعة اذا تطلب الامر ذلك .

(٣) الجزء الجماعي :

ويعطي في هذا الجزء صورة شاملة عن الجماعة ككل ويشمل :

- تاريخ بدأ الجماعة
- اهداف الجماعة
- البرامج والانشطة التي تم ممارستها .
- معدل نمو الجماعة
- العلاقات والتفاعلات داخل الجماعة .
- درجة المشاركة الجماعية
- الشلل والعشيرات .
- درجة التنظيم الجماعي
- التماسك الجماعي ومؤشراته
- المشكلات التي واجهت الجماعة .

(٤) الجزء الخاص بالبرنامج :

ويوضح الاخصائي بصورة تحليلية النواحي الاتية :

- كيف يوضع البرنامج - ماهي انواع الانشطة والبرامج
- كيف يتم تنفيذ البرنامج
- اثر البرنامج علي العلاقات والتفاعلات ·
- درجة اقبال الاعضاء علي البرنامج ·
- الخبرات التي اتاحها البرنامج للعضو ·
- البرامج واشباع احتياجات الاعضاء ·

ويستفيد اخصائي الجماعة من هذه البيانات والمعلومات في التعرف علي الصعوبات التي تواجه الاخصائي عند تصميم البرامج ، وكيفية التغلب عليها، والبرامج المقترحة ·

(٥) الجزء الخاص بالاخصائي :

ويحاول الاخصائي في هذا الجزء توضيح واجباته ومسئولياته المهنيه تجاه الجماعة، والاساليب التي يتم استخدامها في العمل مع الجماعة من حيث :

- دورة في مساعدة الاعضاء ·
- اسلوبه في مساعدة الجماعة علي وضع البرامج ·
- تدخله في حل المشكلات ·
- دوره في توجيه التفاعلات والعلاقات داخل الجماعة -

- المهارات والمبادىء التي إستفاد منها في العمل مع الجماعة ٠
- اسلوبه في اكساب الاعضاء المهارات والخبرات ٠

ويستفيد الاخصائى من هذه البيانات والمعلومات في تقييم ادائـــه المهني لتدارك الاخطاء وتحسين وتطوير اساليب التدخـل المهني مـــع الجماعة ٠

(٦) الجزء الخاص بالمؤسسة :

ويحاول الاخصائى من خلال هذا الجزء تحليل بعض البيانات المرتبطة بالمؤسسة محللا الجوانب الآتية :

- أهداف المؤسسة وارتباطها باهداف الجماعة ٠
- الموارد والامكانات المؤسسية وكيفية استخدامها ٠
- سياسة المؤسسة وعلاقتها بانشطة وبرامج الجماعة ٠
- البرامج والخدمات المؤسسية في علاقتها بالجماعة ٠

ومن هذه البيانات التحليلية عن المؤسسة يستطيع الاخصائى وضـــع مقترحات لتطوير العمل داخل المؤسسة ، وفيما يتعلق بالبرامج والانشطـة التي تمارسها الجماعات ٠

(٧) مقترحات عامة لتطوير وتحسين ممارسة العمل مع الجماعة :

يختتم الاخصائى التقرير التحليلي بوضع توصيات ومقترحات ترتبط

بتحسين ممارسة طريقة العمل مع الجماعات للاستفادة منها بعد الدراسة وتحديد امكانية تنفيذها .

التسجيل الصوتي :

يستخدم اخصائى الجماعة هذا النوع من التسجيل ، احفظ معلومات وبيانات شاملة ودقيقة عن اجتماعات الجماعة بصورة حية، من خلال اشرطة التسجيل وليس من الضرورى ان يعتمد الاخصائى على التسجيل الصوتي في كل الاجتماعات وانما يمكنه استخدام ذلك لتسجيل محاضرات، ندوات، أو اجتماعات هامة تتخذ فيها قرارات محورية ـ كما يقوم الاخصائى باستخدام التسجيل الصوتي اثناء تدريبه للاعضاء على المهارات الاجتماعية مثل مهارات الاتصال والتي يستخدم فيها اعادة بعض التعبيرات اللفظية لتوجيه الاعضاء الي كيفية التحدث الجيد .... الخ . (٧)

وعلي الرغم من أهمية هذا الاسلوب في حفظ المعلومات أو في عملية التدريب والتعليم الا أن هناك بعض العيوب منها :

أ ـ تؤثر هذه الطريقة علي الجو الطبيعي للاجتماع أو المناقشة لاحساس الاعضاء ان احاديثهم تسجل .

ب ـ لاتصلح في كل المواقف، فهناك ملاحظات وردود افعال لايمكن تسجيلها صوتيا .

التسجيل عن طريق الاجهزة السمعية البصرية ( جهاز الفيديو )

ويستخدم الاخصائى هذه الوسيلة لتسجيل حلقة مناقشة،أو معسكر لخدمة للبيئة تقوم الجماعة بادارته، أو مشروعا جماعيا،أو مهرجانات واحتفالات الجماعة . ويتم ذلك من خلال كاميرا مخصصة لذلك ويستخدم جهاز الفيديو ايضا في تدريب الاعضاء علي مهارات معينة تتطلب استرجاع مشاهد معينة بغرض تحليليها والاستفادة من مناقشتها . (٨)

وتتضح أهمية هذه الوسيلة في النواحي الآتية :

١) عن طريقها يمكن استرجاع بعض المناقشات بصورتها الطبيعيةالحية وبالتالي يمكن الاستفادة منها .

٢) عن طريقها يمكن استرجاع بعض المشاهد التي يسلك الاعضاء فيها سلوكا خاطئا حتي يمكن تعديله .

٣) عن طريقها يمكن دراسة الانشطة والبرامج ، للتعرف علي التفاعلات والعلاقات كما هي :

٤) يمكن استخدام المادة المسجلة علي الفيديو لتعليم الاعضاء خبرات ومهارات جديدة .

وعلي الرغم من اهمية هذه الوسيلة الا انها تؤثر علي التفاعلات الطبيعية للافراد ـ كما انها مكلفة وبالتالي قد لاتتوافر بشكل مستمر .

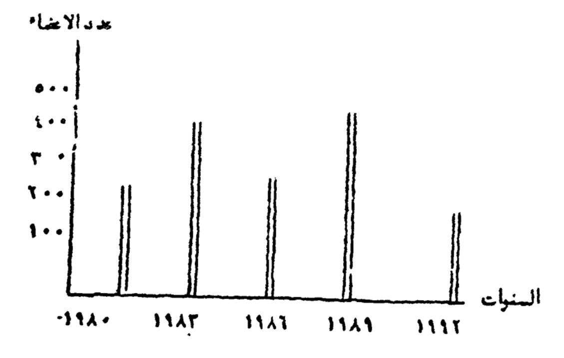
التسجيل باستخدام الرسوم والاشكال البيانية :

وتعتبر هذه الوسيلة من الوسائل الهامة والمشوقة التي يمكن الاعتماد عليها في تسجيل البيانات عن الاعضاء والجماعة والبرنامج والمؤسسة ، وتستخدم الرسوم البيانية باشكالها المتنوعة لتعطي صورة واضحة عن جوانب متعددة في حياة الجماعة . (٩)

ويمكن للاخصائي ان يستخدم الاعمدة، والدوائر ، والمنحنيات ...... الخ .

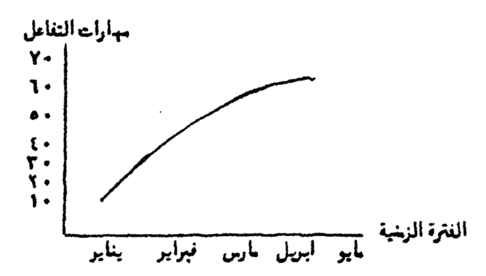
ويمكن اعطاء بعض الامثلة علي ذلك :

أ - يريد أخصائي الجماعة ان يعرض بعض الحقائق عن العملاء بالمؤسسة خلال فترة زمنية محددة ، فيمكنه استخدام الاعمدة كما يلي :



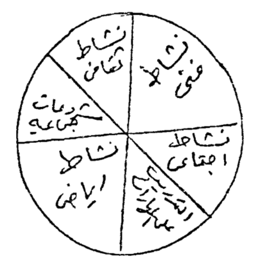
وبالنظـر للشكل السابق يتضح أن عدد الاعضاء في ارتفاع وانخفاض ، في كل فترة زمنية. وهذا يعطي مؤشرا بان الجماعة في حاجـــة الـــــي تكثيف برامجها وخدماتها لجذب الاعضاء .

(ب) يمكن للاخصائي الاجتماعي أن يتعرف علي معدل اكتساب عضـــو الجماعة لمهارات التفاعل الاجتماعي : يستخدم الشكل التالي :



وبالنظر للشكل البياني السابق يتضح للاخصائي ان عضو الجماعة اكتسب مهارات التفاعل الاجتماعي · في خلال فترة زمنية تقدر باربعة اشهر مما يعطي مؤشرا ايجابيا عن فعالية التدخل المهني في العمل مع الجماعات ·

(جـ) يريد اخصائي الجماعة ان يتعرف علي حجم الانشطة والبرامج التي تمارسها الجماعة، فهنا يستخدم شكل الدائرة كما يلي :ـ




فبالنظر الي الشكل السابق نلاحظ ان الانشطة الرياضية والفنية هي اكثر الانشطة التي تمارسها الجماعة، في حين ان باقي الأنشطة الاخرى تأخذ حيز ضيق وبالتالي تحتاج الي استثارة الاعضاء للمشاركة في هذه البرامج والأنشطة ·

والخلاصة انه يمكن استخدام الرسوم البيانية لعرض حقائق ومعلومات عن الجماعة واعضائها، سواء لتتبع جوانب معينة او لعرض المنجزات المترتبطة باعمال الجماعة أو المؤسسة ·

التسجيل باستخدام المقاييس الاجتماعية :

تعتبر المقاييس السوسيومترية من أهم المقاييس التي استخدمت علي نطاق واسع لمعرفة التفاعل الشخصي داخل الجماعة وكذلك للتعرف علي درجة التماسك والتفكك ، وللتعرف علي الشلل والعشيرات داخل الجماعة، وكذلك لمعرفة اتجاهات الاعضاء نحو البرامج والانشطة الجماعية والمقياس السيومترى يجعل الاخصائى قادرا علي معرفة درجات التقبل والنبذ بين اعضاء الجماعة ولذا يمكنه دراسة الديناميكية ٠

ويعتبر مورينو هو رائد المقاييس الاجتماعية لانه اول من استخدم هذا المقايس السيومترى عام ١٩٣٤٠ (١٠)

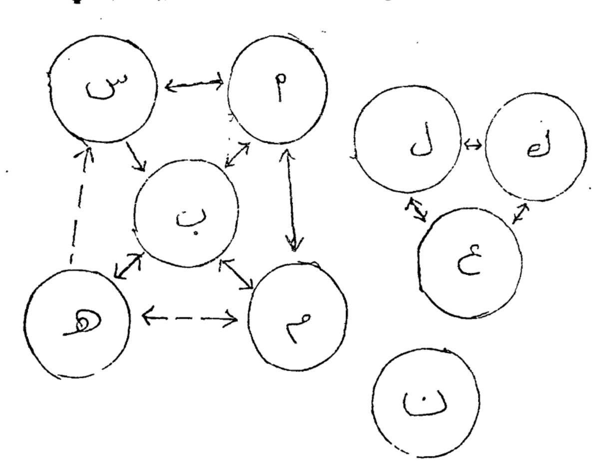
ويعتمد تطبيق المقياس السيسومترى علي عدة خطوات اساسية هي:

١) تجميع الاختبارات الدالة علي التقبل والنبذ من اعضاء الجماعة (ويتم ذلك عن طريق قيام اخصائى الجماعة بسؤال كل عضو بطريقة سرية عن الاعضاء الذى يفضلهم في رحلة أو مشروع أو برنامج ، وكذلك يجعل العضو يختار عدد من الاعضاء ولايفضلهم في الجماعة أو في ممارسة برامج

٢) يقوم الاخصائى بتفريغ هذه الاختيارات لرسم خرائط التفاعل وسيسوجرام للعلاقات الاجتماعية ٠

٣) يقوم اخصائى الجماعة بتحليل السيسوجرام ، وخرائط التفاعل لدراسة الجماعة وديناميتها ، والتعرف علي اسهامات كل عضو في التفاعل والاتصال الجماعي ٠

ويمكننا تحديد شكل خريطة العلاقات الاجتماعية من خلال مايلي :




وبالنظر للسيسوجرام السابق يتمكن الاخصائي من تحديد الجوانب الآتية :

العلاقات الايجابية المتبادلة (أ ، ب )

العلاقات الايجابية من طرف واحد ( س، ب )

علاقة سلبية من طرف واحد ( هـ ، س ) .

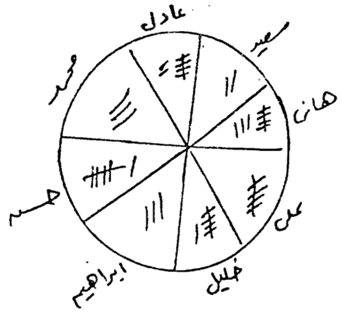
علاقة سلبية متبادلة( أ ، س ) .

الاعضاء الهامشيين ( ك ، ن )

الشلة او العشيرة ( ك ، ع ، ل ) .

العضو (ب) هو ( النجم ) لانه يحظي بقبول كل أعضاء الجماعة ٠

ويمكن تحديد كمية الاختيارات الايجابية لكل عضو من خـــــلال الشكل التالي (١٠)




خريطة توضح الاختيارات الايجابية
لكل عضو داخـــل الجماعـــــة

ومن خلال ماسبق يتضح لنا ان اخصائى الجماعة يمكنه استخـــــدام مقاييس العلاقات الاجتماعية لدراسة النواحي الآتية :

أ ـ التعرف علي العلاقات الايجابية والسلبية بين الاعضاء ٠
ب ـ التعرف علي الاعضاء القياديين في الجماعة ٠

جـ ـ اكتشاف الشلل والعشيرات .

د ـ اكتشاف الاعضاء الهامشيين والمنطو يين .

هـ ـ التعرف علي اتجاهات الاعضاء نحو البرامج والانشطة . .

وفي نهاية عرضنا لوسائل التسجيل واساليبه، يمكننا القول أنه علــي الاخصائى الاجتماعي ان يستخدم هذه الوسائل حسب الغرض من عمليــة التسجيل ، وعليه الا يعتمـد علي وسيلهفقط ، وذلك لان هذه الوسائـــل تكـمل بعضها البعض .

رابعا : الاخطاء الشائعة في التسجيل :

هناك عدة اخطاء يقع فيها الاخصائى اثناء عملية التسجيل يمكـــن ان نوجزها فيما يلي :

١ ـ اعتماد الاخصائى علي الاسلوب الانشائى عديم الفائدة في التسجيـــل فهذا الاسلوب غير مفيد لاخصائى الجماعه لانه لا يرتكز علي الجوانب المهنية والتي تحدث في الجماعة .

٢ ـ عدم التسلسل في ذكر الاحداث والوقائع التي حدثت اثناء الاجتماع فهذا الخطأ يجعل المواقف غير محددة، وعدم التسلسل يفقد التسجيـل ايجابيته في الفهم الكامل لكل ما يدور داخل الجماعة .

٣ - عدم ذكر الافعال مقترنة باسماء فاعليها ، فذلك يجعل اخصائي الجماعة غير مدرك للمهام والاعضاء الذين يساهمون في انجاز هذه المهام، وبالتالي لانستطيع معرفة الاعضاء الذين يتحملون المسئولية او الذين يتفاعلون مع باقي الأعضاء .

٤ - عدم الالتزام بالاجزاء الخاصة بكل تقرير ، فان عدم التزام الاخصائي بمحتويات كل جزء يجعل التقرير يسجل بطريقةعشوائية وغير مخططة .

٥ - اعتماد اخصائي الجماعة علي اسلوب واحد للتسجيل، فهذا لايتيح الفرصة لفهم الجماعة ودراسة المواقف التي تحدث في الجماعة، ويقلل الفرصة من الاستفادة من الانواع الاخرى للتسجيل التي تتيح بيانات وحقائق ذات طبيعة خاصة .

٦ - نظرة الاخصائي للتسجيل علي انو شئ روتيني، فهذه النظرة تجعل الاخصائي لايهتم بالتسجيل ، ولايدقق في البيانات والمعلومات المدونة ، ولايستطيع تحليل التقارير بطريقة علمية .

■ _ ■

## نماذج تطبيقية للتسجيل في العمل مع الجماعات*

### النموذج الاول

**تسجيل تلخيصي عن الاجتماع الاول للاخصائى مع احدى جماعات نادى أبناء مصر .**

في الاجتماع الاول للجماعة قام الاخصائى بتقديم نفسه للجماعة موضحا أنه سيتعمل معها خلال الفترة القادمة وطلب من كل عضو أن يقوم بتقديم نفسه عن طريق ممارسة أحدى العاب التعارف وأبدى الأخصائي بعد ذلك رغبته في التعرف علي أحوال الأعضاء والأنشطة المختلفة التي يفضلون ممارستها خلال الوقت المخصص لذلك وابتدأ الاعضاء يتكلمون جميعا في صوت واحد وكان رد غالبيتهم أنهم لايمارسون الاكر كرة القدم بصفة دائمة فتدخل الاخصائى وطلب منهم الهدوء واستطرد في الحديث موضحا لهم بأنه من الافضل أن يتحدث أحد الاعضاء فقط وأن يستأذن قبل التحدث حتي يستطيع الاخصائى والاعضاء متابعة ما يذكره واعتذر بعض الاعضاء عما بدر منهم ثم استأذن العضو(محمود) فقال أن أغلب الاعضاء يفضلون النشاط الرياضي خاصة كرة القدم بالاضافة الي برامج السمر ، فقاطعه في الحال العضو ( محمد عبد العليم ) معترضا علي كلامه وأضاف أن البعض يفضل العابا أخرى ولكنهم قلة ووجه الاخصائي حديثة للجماعة قائلا أنه يجب أن يكون هناك حرية في التعبير لكل عضو وفجأة اندفع العضو (صالح ) قائلا أنه يرغب في مشاهدة الافلام السينمائية وخاصة أفلام الضرب مثل الكاراتيه ووضح الاخصائى مرة أخرى أنه لابد أن نلتزم في الجماعة بالنظام الذى اتفقوا عليه عند الحديث فاعتذر (صالح) عما بدر منه واستأذن(سعد) طالبا من الاخصائى أن يقوم بعرض البرامج التي

---

* اعداد الاستاذ الدكتور/ نصيف فهمى

يمكن أن تمارسها الجماعة ورد الاخصائى أنه سوف يساهم في ايجادبرامج جديدة ولكنه يرغب في التعرف علي رغباتهم والبرامج التي يفضلونهاويبدأ كل عضو يستأذن ليقدم اقتراحه فعرض (محسن ) رغبته في القيـــــام بالرحلات والعضو(عادل) رغبته في التمثيل خاصة أدوار القوة(وابراهيـم) رغبته في المزيد من الاهتمام بكرة القدم ليكون فريق الجماعة أحســـن فرق المؤسسة ... وهكذا ..

بعد فترة سكون داخل الجماعة عبر الاخصائى عن سروره للجماعـة للاستماع، الي هذه الاقتراحات وعلي رغبة ممارسة كرة القدم بإنها فعـلا مفيدة ولكن يكون أفضل لو كان هناك تنويع في نشاط كرة القدم نفســه فلايكون هناك تركيز علي أن مباريات فقط بل يكون هناك التعـــرف علي كيفية أعداد الملعب وتخطيطه أو نقضي وقتا ممتعا في مشاهدةمباريات التليفزيون أو نتعرف علي أبطال كرة القدم لمعرفة حياتهم الشخصيـــة وكيفية قيامهم بالتدريب واتضح علي الجماعة السرور والرضا عـن طريــق ابداء علامات الموافقة بالهمسات المختلفة وقال العضو(أحمدعبدالعليـــم) أن الجماعة لن تشعر بالملل والضيق بهذه الطريقة .

التعليــــق :

ان التسجيل بهذه الطريقة التلخيصية يعتبر ناقصا وغيـر مستكمـل لجميع الجوانب الفنية حيث من المفروض أن التقرير الدورى ينقسم الي:

١) الجزء الاحصائى : وبه معلومات رقمية عن الجماعة :

٢) الجزء الاعدادى: وهو عبارة عن الجزء التخطيطي بالتقرير السابــق وينقسم الي :

أ ـ الاعداد المادى : وهو عبارة عن الادوات التـي سيتـم استخدامها ٠

ب ـ الاعداد المعنوى : وهو عبارة عن البرامج والمحتويات التـي سيدور حولها الاجتماع ٠

٣) الجزء القصصي : وهو عبارة عن تسجيل المواقف كما حدثت بطريقة السيناريو السينمائى ٠

ويتم التسجيل علي هيئة مواقف فيتم تسجيل الفعل، ورد الفعـل والاستجابة الفردية والاستجابة الجماعية وكيفية تدخل أخصائى الجماعة في الموقف ٠ ويتم التسجيل عن :

الافراد ـ الجماعـة ـ البرنامج ـ أخصائى الجماعة ٠

٤) الجزء التحليلي :

ويتم فيه محاولة التوصل الي تحليل الاسباب المحتملة التي أدت الي حدوث هذه المواقف التي تم تسجيلها في الجزء القصبي ويتم محاولةالتوصل لمعرفة هذه الاسباب بالنسبة لكل من : الافراد ـ الجماعة والبرنامـج ـ اخصائى الجماعة ٠

٥) الجزء التخطيطي :

ويتم فيه وضع الخطة المقترحة بالنسبة للاجتماع القادم بالنسبة لكل من الافراد ـ الجماعة ـ البرنامج ـ أخصائى الجماعة ٠ وعليـه فـان التسجيل بهذه الطريقة التلخيصية لايعطي الفرصة الكافية لتوضيح العلاقـات المتبادلة والتفاعلات التي تتم بين الاعضاء، خاصة وأن التسجيل لـم يتـم الا بدرجة بسيطة بتوضيح سلوك كل عضو علي حدة ٠

<u>وبمناقشة التسجيل بوجه عام :</u>

١) تصرف الاخصائي بطريقة سليمة في الاجتماع الاول حيث قـــام بتقديم نفسه للجماعة موضحا وظيفة ثم طلب من الاعضاء تعريـــف أنفسهم له عن طريقة ممارسة احدى العاب التعارف، وكان يجـب عليه أني قدم لهم أوي قترح عليهم هذه الالعاب حتي يتعلموا منـه كما أن رغبته في التعرف علي أحوال الاعضاء والانشطـة التـي يفضلونها يعتبر تصرف سليم منه •

٢) عندما تحدث أعضاء في صوت واحد تدخل الاخصائي ليحـد مـن سلوك الاعضاء وطلب منهم الحديث واحدا واحدا مع الاستئـذان أولا •

٣) استجاب العضو محمود فاستأذن من الاخصائي قبل الكلام مفضـلا كرة القدم والسمر وعندما قاطعه العضو محمد عبد الحليم تدخـل الاخصائي لتوجيه الجماعة بأنه يجب أن يكون لكل عضو حريــة التعبير •

٤) عندما اندفع العضو صالح في الكلام دون استئذان تدخل الاخصائي ليحد من سلوكه مركزا علي صورة التزام الاعضاء بالنظام •

٥) عندما طلب العضو سيد من الاخصائي عرض البرامج التي يمكـن أن تمارسها الجماعة كان رد الاخصائي مصطفي وسليمان حيـث أن يرغب التعرف علي أنشطتهم أولا ثم نساعد علي ايجـاد برامج جديدة مما يعطي لاعضاء الجماعة فرصة للتعبير عن رغباتهم

٦) ان يحث الاخصائي عن ضرورة للاستماع الي مقترحات الاعضاء فيه تشجيع وتقدير لمشاعر الاعضاء . كما أن قيامه بتوجيههم الي ضرورة التنويع في كرة القدم فيه نوع من ارشاد الجماعة الي أوجه نشاط جديدة تابعة من نفس اهتماماتهم .

## النموذج الثاني

التقرير الاتي عن جماعة للاحداث المنحرفين بقسم الاشبال حيث تتراوح أعمارهم من ستة سنوات الي ١٢ سنة ، والجميع مودعين بدور التربية بالجيزة وتعمل معهم احدى طالبات التدريب بالخدمة الاجتماعية .

في بداية الاجتماع أظهرت لهم غضبي بسبب عدم تواجدهم في المكان المخصص لتجمعهم عند حضوري واضاعة حوالي نصف ساعة حتي تم تجمعهم. وقد استفسرت عن السبب فلم يجيبوا ، فسألت عن رمضان عبدالفضيل بصفته قائدا لهم فاخبرني بأن السبب هو عدم تعودهم علي ذلك ولكنهم وعدوني بأنها ستكون المرة الاخيرة التي أحضر فيها ولا أجدهم مجتمعين . فأخبرتهم بأنني أصدقهم ثم أخبرتهم بأنني طلبت عقد اجتماع معهم لاخبرهم :

أولا : بما تم بيني وبين الاخصائية بشأن المصروف اذ أنها أخبرتني بأن كل أسرة تأخذ مصروفها حسب السن ( إذ أن أعضاء الجماعة قد تساءلوا في الاجتماع الماضي عن السبب في أنهم يحصلون علي مصروف أقل من أسرة أخرى) وبالنسبة لأسرة مصطفي كامل فانها أكبر في السن من أسرة عرابي لذلك فهي تأخذ قرش صاغ. فطبعا مش ممكن أن أسرة عرابي تأخذ زي أسرة مصطفي كامل لانها أصغر منها .

وقد استأذن الطفل عطا محمد فأذنت له با حيث فقال أنه هو ورمضان عبدالفضيل ومحمد العتـو قد جاؤوا من أسرة عزابي وأنه يحق لهم أني ذهبوا الي أسرة مصطفي كامل اذ أنهم لغوا حوال بالرابعة عشرة فأخبرتهم بأنني قد تحدثت مع الاخصائية في هذا الموضوع أيضا وقالت أنها قد أرسلت الي مدير المؤسسة تخبره بذلك وهي تنتظر موافقته ليتم نقلهم . واعتذرت لهم جميعا لانني لم أستطيع أن أرفع مصروفهم .

ثم انتقلت الي النقطة الثالثة في حديثي معهم وهي بخصوص حديثي مع المشرفة الرياضية باخبرتهم بأنني قد تحدثت معهم في هذا الموضوع وأنها أخبرتني بأنه من الممكن أن عطيهم كرة للتدريب بشرط أن يتسلمها أحدهم ثم يعيدوها لها مرة أخرى . ثم كلفت محمد العتره بصفته المندوب الرياضي أن يقوم بهذه المهمة .

وفي نهاية الاجتماع سألتهم عن أية استفسارات فأجابوا بالنفي فانهيت الاجتماع وذهبنا لمزاولة النشاط .

تعليـــق :

يلاحظ أن الاخصائية لم تكن واعية بمبدأ تكوين علاقة طيبة بين الاخصائي والجماعة حيث أنها بدلا من أن تبدأ الاجتماع بتحية الاعضاء بدأته بقولها أنها غاضبة منهم بالاضافة الي استخدامها لاسلوب التهديد عندما أخبرتهم بأنها ستكون المرة الاخيرة التي تحضر فيها ولاتجدهم مجتمعين، بالاضافة الي أن الاخصائية بدلا من أن تبحث هي عن رد لتساؤلاتهما بسبب عدم اسراع الاعضاء في التجمع الذى قد يكون سببه

عدم جاذبية النشاط أو عدم تكوين العلاقة مع الاخصائية ، فانها لجأت الي سؤال الاعضاء وكانت النتيجة الصمت من جانبهم ٠

يبدو أن الاخصائيات تتصور أن التقرير الدورى يكتب عن الاجتماع فقط بدليل أن التقرير لم يستمر عندما تم الانتقال الي النشاط٠

يلاحظ أن الاخصائية عمدت الي الكتابة بالعامية مثبته نص الفاظ الحوار المستخدمة في قولها فطبعا مش ممكن أن أسرة عرابي تأخد زى أسرة مصطفي كامل لانها أصغر منها، والمعروف أنه لايتم اثبات الالفاظ العامية في التقرير الا اذا كانت لها دلالات معينة وتوضع بين قوسين ٠

المفروض أن الجزء القصصي يعرض مواقف حيث أن التسجيل يركز علي لافعل الذى يصدر عن العضو وردود الافعال الفردية من أعضاء الجماعة بالنسبة لهذا العضو ثم رد فعل الجماعة كجماعة له فمثلا اذا اقترح أحد الاعضاء اقتراحا معينا يجب تسجيل من هم الاعضاء الذين أيدوه ومن الذين عارضوه وأخيرا هل اتخذت الجماعة القرار في صالح هذا العضو أم ضده ثم بين التسجيل دور أخصائي الجماعة ومدى تدخله في الموقف ٠

وبالنسبة للجزء القصصي أيضا فبالاضافة الي تسجيل المواقف والاهتمام بالافعال وردود الافعال بالنسبة للافراد يجب التسجيل عن الجماعة كجماعة، وعن البرنامج ، وعن الاخصائي الاجتماعي ٠

يلاحظ عموما أن الطالبة هي التي تتولي قيادة الجماعة بأسلوب مباشر ولم تعط لرئيس الجماعة الفرصة لكي يقوم بدوره بالاضافه الي قيامها

بمسئوليات كان يمكنها مساعدة الموظفين في الجماعة علي القيام بها مثل الاتفسار عن زيادة الرسوف والاستفسار عن نقل الاعضاء الذين تجاوزوا سنهم الي الجماعات الاكبر . وعموما يلاحظ عدم مهارة الطالبة بالنسبة لاستخدام وظيفة المؤسسة .

## النموذج الثالث

تجتمع الجماعة مرة في الاسبوع علي الاقل ولايعتبر اجتماعهاقانونيا بحال من الاحوال الا اذا كان الرائد حاضرا الاجتماع ويصبح غيرقانوني اذا ترك الرائد الاجتماع بسبب من الاسباب سواء أكان لخلاف بينه وبين الصبيان أو لانه لايريدهم أن يتخذوا قرارا من القرارات يرى انه يخرج عن دائرة اختصاصهم أو أن فيه ظلما لفرد من الافراد قد عجز عن أن يقنع الصبيان به ورأى منهم شططا في الحكم علي هذا الفرد، أما اذا عارض في شيء وأوضح وجهة نظره بكل ما يملك من بلاغة وبيان ولكنه رأى الصبيان مدفوعين الي تقرير شيء لا يوافق عليه ومع ذلك فليس فيه اجحاف أو ظلم أو خروج عن الحدود فيبقي في مكانه ويترك الصبيان يقررون ويعينهم علي تنفيذ ما يقررون وان كان لايقتنع به ، فهم ينتظر النتيجة وينتظرونها فقد يقرر الصبيان أن يقوموا برحلة مثلا، ويقدرون التكاليف باككثر مما تستطيع مواردهم بين الرائد لهم هذا ويبين لهم الشطط في التكاليف ويفهمهم أن هذا متعذر التنفيذ ثم يتركهم يقررون مايشاؤون وينفذون ما يقررون الي أن يشعروا هم بشططهم فسوف يعودون الي نفوسهم في اجتماع آخرويقتصدون في قراراتهم .

وفيما يلي مثال لاحد هذه الاجتماعات وهي اجتماعات منظمة يرأسها صبي ينتخب كل مدة معينة بين الشهرين والاربعة وتختلف باختلاف الجماعة ثم يقوم بتسجيل محضر الاجتماع صبي آخر لها أمين صندوق ومراقبون بحسب حاجة الجماعة كمراقب الالعاب الرياضية ومراقب الحلافت وهكذا الي آخر قائمة الموظفين وهم بالطبع مسئولون أمام الجماعة كلها عن أى تقصير أو أهمال أو محاباة لا يتكلم صبي في الاجتماع الرسمي دون أن يستأذن ويؤذن له بالكلام . ( التقرير مأخوذ عن: يعقوب فام ـ أطفالنا وكيف نسوسهم ـ دار الكتب الحديثة ـ القاهرة ـ طبعة ثانية ١٩٥٨) .

الرئيس : فتحت الجلسة ليقرأ السكرتير محضر الجلسة السابعة .

السكرتير : يقرأ المحضر .

الرئيس : سمعتم قراءة المحضر هل من اعتراض .

صبي : لم يذكر اسمي من ضمن الحاضرون وقدكنت حاضرا.

الرئيس : (السكرتير) سجل اسمه في المحضر ـ هل من اعتراض آخر (سكوت) الموافقون علي المحضر يرفعون إيديهم يرفع الجميع أيديهم .

الرئيس : من من الاعضاء عنده مشاكل يريد أن تبحث .

( يرفع كثير من الاعضاء ايديهم) .

الرئيس : فلان ، ماذا عندك .

فلان : صبي من جماعة الفراعنة شتم جماعتنا كنا نلعب في الملعب فحضر هذا الصبي ...

الرئيس: اترك التفاصيل للمناقشة أما الان فنحن نحضر جدول الاعمال فقط (للسكرتير) أكتب في الجدول ـ شكوى ضد الفراعنة (للعضو) اقعد .

عضو آخر: محاكمة المراقب الاجتماعي .

عضو ثالث: فلان العضو في جماعتنا تحدى الرئيس في الملعب وأهان الجماعة وأطلب محاكمته .

عضو رابع : أريد أن أقدم مشروعا للجماعة .

الرئيس : اذا لم يكن عند الاعضاء شيء آخر فجدول الاعمال اليوم هو هذا :

١) تقرير أمين الصندوق .

٢) تقرير المراقب الاجتماعي .

٣) تقرير المراقب الرياضي .

٤) شكوى ضد جماعة الفراعنة .

٥) محاكمة المراقب الاجتماعي .

٦) محاكمة فلان العضو في جماعتنا .

٧) مشروع .

الرئيس : تقرير أمين الصندوق .

أمين الصندوق : عندنا مبلغ سبعة عشرة قرشا ومليمين ولو سدد باقي الاعضاء ماعليهم للنادى من الغرامات والاشتراكات يصبح ماعندنا ثلاثون قرشا تقريبا، وقد طلبت فلان بتسديد ما عليهم فوعدوا أن يسددوا في مواعيد مختلفة وأما الباقون فهم يتهربون من دفع ماعليهم فأرجو أن ننظر في أمرهم .

عضـــو : احضره الرئيس ، لم يطالبني أمين الصندوق أبدا .

أمين الصندوق: طلبته أمام فلان .

عضو آخر : نسأل فلانا هل حصل هذا أمامه أم لا .

الرئيس : لانريد تحقيقا في الموضوع وفتح أبواب للمحاكمـتـلـــات الا للضرورة .

عضـــو : تعاقب المتهربين.

عضو آخر: نعطيهم مهلة معينة بعدها نعاقبهم .

الرئيـس: قفل باب المناقشة اذا لم يكن عند الجماعة اعتراض ( ثـم ينظر حوله ليرى المعترضين فلا يرى أيادى مرفوعة ) مـــن يوافق علي أعطائهم مهلة محدودة ـ برفع يده ( ثم يعــــد الأصوات ويقول ) ١٥ فمن يريد معاقبتهم ٧ .

الرئيـس: نعطي لهم مهلة اسبوع لذا لم يكن عندكم مانع .

الرئيـس: تقرير المراقب الاجتماعي .

المراقب الاجتماعي: في اجتماع مجلس ادارة الجماعة رأينا أن تقـــوم الجماعة يوم الجمعة الفلاني من لاشهر الي حديثة الحيـــوان بالجيزة. يتكلف فيها الفرد ثلاثة قروش تدفع منها خزينـة النادى قرشا ويدفع العضو قرشين .

الرئيس : ما رأيكم .

عضـو : نذهب للاهرام .

عضو آخر: ـلانذهب لجبل المقطم .

عضو ثالث : نذهب للقناطر الخيرية .

الرئيس : تقرروا أولا هل تقوم برحلة أم لا ثم ننظر في مكان الرحلة.

عضو : اذا لم نذهب الي القناطر الخيرية فلن أوافق علي رحلة .

الرئيس : اذا قررت الجماعة أن نذهب الي مكان آخر فارفض أن تذهب اذا شئت .

الرئيس : من يوافق علي الرحلة ( تقرر القيام برحلة ) .

الرئيس : أين مكان الرحلة، أمامنا القناطر الخيرية والمقطم واهرام الجيزة وحديقة الحيوان ( يأخذ الاصوات ) تقرر أن نذهب الي حديقة الحيوان .

عضو : لقد ذهبنا الي حديقة الحيوانات مرات ، نريد أن نذهب الي غيرها .

الرئيس : لقد تقرر هذا ولايجوز المناقشة فيه ، اقعد .

الرئيس : تقرير المراقب الرياضي .

المراقب الرياضي : لقد انتهينا من مباريات كرة السلة للدورة الاولي وكان ترتيبنا في هذه الدورة الثاني بين الجماعات ،وعندنا فرصة حسنة لاتصبح الاول وأمامنا فرصة أسبوعين للتمرين فعلي جميع أعضاء الفرق الحضور للملعب كل يوم حتي نتمرن ونستعد .

الرئيس : سمعتم تنبه المراقب الرياضي وعلي كل واحد منا أن يعمل جهده حتي تنتصر جماعتنا .

الرئيس : شكوى ضد جماعة الفراعنة ـ من قدم هذه النقطة ( عضو يرفع يده ) تفضل .

العضو : كلنا نلعب واذ بهذا الصبي يقف خارج الملعب ويرجمنا بالطوب فقلنا له أن يكف ولكنه لم يفعل وأراد الافندى ( رائد الجماعة التي تناقش الان ) أن يمنعه فتحدى الافندى فيجب أن نعاقبه بشده ٠

الاعضاء : كيف هذا ، نعاقبه، نحاكمه ( يحتد الصبيان في المناقشة ويتكلمون في وقت واحد ) ٠

الرائد : حافظ علي نظام الجلسة يا رئيس ٠

الرئيس : يضرب بيده علي المنضده، اسكتوا، سأعاقب كل من يتكلم بدون اذن ٠

عضو : لقد تكررت مثل هذه الاعتداءات من هذا الصبي ونريد أن نعاقبه ٠

عضو : أنا أقترح رفته من نادى كوبرى الليمون نهائيا ٠

عضو آخر: نغرمه ونرفته شهرا ٠

عضو ثالثا : نصوبه ٠

الرائد : أسمعوا، أنا غير راضي عن هذه المناقشة فالوقت أولا ليس من أختصاص الجماعات في النادى سواء كان صادرا من الجماعة التي ينتمي اليها العضو أو من سواها ثم ليس لجماعة أن تعاقب عضوا في جماعة أخرى ، هذا أيضا ليس من اختصاصنا فلماذا نتكلم في أمور ليس لنا شأن بها اذ لو قررنا أحد هذين الامرين لا تنفذ قراراتنا ونصبح أضحوكة بين الجماعات وأنا أحتج علي قرار يصدر منا ولايكون موضوعه من اختصاصنا ٠

ثم اذا طلبنا عقابه من ادارة النادى فليس في هذا احتـرام للجماعة التي ينتمي اليها الصبي . اذ يكون هذا منا اغفـال لشأنها وتخطيها الي غيرها وهذا الامر لايليق بجماعتنا نحن نحب أن نحترم بين الجماعات ويجب أن نحترم الجماعـات الاخرى فأرجو من الرئيس أن يدير المناقشة بشكل غير هذا لان هذا الوضع لايليق بكرامتنا .

الرئيس : كلام الافندى في محله ، فلنترك الكلام في معاقبة العضــــو وننظر في شئ آخر .

عضو : يعني نسكت .

الراى : لا

عضوآخر : نطلب الي الجماعة أن تحاكمه .

الراشـد : لا ، هذا لايجوز لانه عيب وكل مانستطيع عمله أن نشكوالعضو الي جماعته كتابة، ونفضل شكوانا تفصيلا أو نطلب الي الرئيس أن يقدم الكتاب الي رئيس الجماعة الاخرى وننتظر .

عضـو : سوف لايفعلون معه شيئا .

عضو آخر : أن لم يفعلوا شيئا نبحث الموضوع مرة أخرى .

الرئيس : الموافق علي أن نقدم شكوانا للجماعة الاخرى، يرفع يــــده ( موافقة ) .

الرئيس : الميعاد انتهي .

الاعضاء : والنقـط الاخرى

الرئيس : تؤجل لاجتماع قادم ـ انفض الاجتمـاع .

**التعليـــق :**

يتصف التسجيل في خدمة الجماعة باستخدام الخطوات المنهجيةفهو انتقائى يهتم بتسجيل المواقف التي تتصل أساسا بعناصر خدمة الجماعـــة والتي تؤدى في النهاية الي توضيح العلاقات والتفاعلات ٠

لذلك يجب أن نوضح أن هناك فرقا كبيرا بين التسجيل الادارى لمحاضر الاجتماعات والتي قد تحوى العديد من النقاط التي قد لاتهم فـــي تحليل التفاعل ومثل هذا التسجيل يمكن أن يقوم به أى فرد فـي الجماعة وبالاخص سكرتير الجماعة ٠

ولكن التسجيل في خدمة الجماعة عملية مهنية وعلي قدر مهـــارة الاخصائى في التسجيل يتوقف قدرته علي المساهمة في عملية المساعدة ٠

**النموذج الرابـــع**

عن أحد الاجتماعات الدورية لجماعة الحرية بمؤسسة الطفولـــة السعيدة ٠

**الجزء الاحصائي :**

| | |
|---|---|
| رقم الاجتماع | ٧ |
| تاريخ الاجتماع | |
| عدد الاعضـاء | ١٥ عضوا |
| اسماء الغائبين | لايوجـد |
| عددالحاضريـن | ١٥ عضوا |
| مكان الاجتمـاع | قاعة الاجتماعات |
| حالة الجـــو | معتـــدل |

الجزء الاعدادي :

جدول الاعمال مناقشة البرنامج الاسبوعي .

الجزء القصصي :

توجه الاخصائي الي فناء المؤسسة حيث تقف الجماعة لاخذ تمام المؤسسة وبعد أخذ التمام قاد رئيس الجماعة (بدر) الجماعة الي مكان الاجتماع وفي البداية طلب الرئيس ترديد صيحة الاسرة وقام بها الاعضاء بحماس وفي أثناء جلوس الاعضاء علي المقاعد حدثت مشادةبين العضوين (حسن)، (جابر) بسبب تنافسهما للجلوس في مقدمة الصفوف وتهامس بقية الاعضاء بهمسات جانبية عند تعطيل العضوين للاجتماع وتحمس الرئيس وقام بطردهما خارج الاجتماع الا أن الأخصائي تدخل.وأسرع ( حسن) وأوضح للاخصائي أن زميله جابر لا يرغب في جلوسه بجواره مع أن المقعد يتسع لهما فسأله الاخصائي عما اذا كان قد طلب منه ذلك بروح طيبة أما بأسلوب غير مقبول فسكت ولم يتكلم وهنا تدخل جابر موضحاًن حسن يرغب في الجلوس رغما عنه وعندما نظر الاخصائي الي حسن أسرع معتذرا معللا تصرفه بأنه يعيش في ضيق طوال هذا الاسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة الاسرة فرد الاخصائي أنه مؤلم حقا عدم خروجه ثم سأله هل تظن أن ذلك يعتبر مبررا لسوء معاملته لزملائه ؟ فصمت ولم يتكلم وهنا أضاف الاخصائي أنه يجب الا تجعل ضيقك يؤثر علي علاقتك مع بقية أصدقائك وذكر الاخصائي أنه مستعد لمساعدته فيما يضايقه بعد الاجتماع فشكره علي ذلك ، وهنا أعلن رئيس الاسرة بدء الاجتماع ثم عرض جدول الاعمال الذى تركز حول مناقشة الاعضاء حول عملية وضع

البرنامج الاسبوعي والاستماع الي مقترحات الاعضاء وبدأت الرغبة عند كثير من الاعضاء في طلب الاذن بالحديث لعرض مقترحاتهم واستأذن العضو (سعيد) واقترح أن تمارس الجماعة في الاجتماع القادم لعبة الملاكمة ولكن اعترض ( شاهين، وفتحي ) علي ذلك بحجة أن هذه اللعبة تتصف بالعنف والقسوة وهنا تدخل الاخصائي موضحا أنه رغم عنف اللعبة الا أنها مفيدة لتقوية العضلات وبناء الجسم واقترح رئيس الجماعة استطلاع رأى بقية أعضاء الجماعة في ذلك واتضح أن هناك أغلبية غير موافقة وعلل ( خميس ) ذلك أن كثيرا من الاعضاء لايعرفون قواعد هذه اللعبة فرد الاخصائي قائلا أنه لا مانع من أن تتعلم الجماعة قواعد اللعبة وكيفية ممارسته عمليا وأنه لامانع من الاستعانة بالمشرف الرياضي الموجود بالمؤسسة فرد ( سمير ) المندوب الرياضي أنه سوف يتصل به لتحديد ميعاد لذلك وأنه من الممكن أن يعطي فكرة عامة عن هذه اللعبة حتي يمكن للمشرف الحضور وليكن ذلك في ميعاد الاجتماع القادم للجماعة ووافق الاعضاء علي هذا الاقتراح .

أبدى العضو ( حسني ) رغبته القوية في الاستماع مع الجماعة الي احدى القصص المصورة الموجود بالمكتبة والتي عرضها الاخصائي في الاسبوع الماضي .

اندفع العضو بيومي وجمعه معبرين عن سرورهم بهذه القصص ولكن تدخل رئيس الجماعة منفعلا موجها للعضوين عن ضرورة الاستئذان قبل الحديث ولم يتقبل العضوين توجيه الرئيس وأصبحت هناك همسات من باقي أعضاء الجماعة فتدخل الاخصائي موجها حديثه للجماعة قائلا أن كل

عضو له حق ابداء الرأى والتعبير عن رغبته وحاجاته ولكن بشرط الالتزام جميعا بالنظام وأى عضو يخرج عن هذا النظام يوقع عليه العقاب الـــذى يتفق عليه الجماعة وأضاف الاخصائى أنه من الافضل أن يستمع هو والاعضاء الي قصة من أحد الاعضاء فرد ( شاهين ) أنه لايوجدعضو يستطيع أن يعرض القصص مثل عرض الاخصائى وصمت الاعضاء ناظرين للاخصائى فـــــرد الاخصائى أنه لامانع من عرض القصص علي أساس أن يقوم أحد الاعضـــاء بذلك في المرات التالية وسوف يعاون الاخصائى العضو الذى يحـــــاول القيام بهذا النشاط .

ثم تقدم العضو جابر مقترحا أن تمارس الجماعة مباراة في كـــرة القدم حيث أن الجماعة لم تمارس هذه الرياضة في الاسبوع السابق فـــرد الرئيس أن الجماعة تمارس البرامج التي يتفق عليها في الاجتماعـــات وتأخذ موافقة جماعية عليها ولذلك لاتمارس أى نشاط لم نتفق عليه وأضاف رئيس الجماعة أن معظم الاعضاء يمارسون هذه الرياضة في فترة النشاط الحر ولكن اتضح علي وجه العضو(شاهين) الضيق وطلب نفس النشاط كـــل من ( بيومي ، وعبدالسلام ) وعرض الموضوع علي الجماعة فوافق الاعضـــاء برفع الايدى .

وسأل رئيس الجماعة أن كانت هناك اقتراحات أوآراء أخـرى لمناقشتها حيث أن الاجتماع علي وشك الانتهاء فسأل ( محمود) عـــــن موضوع الادوات الفنية الذى ناقشته الجماعة في الاسبوع السابق فقاطعـــه (فاروق) أنه دائما يسأل عن موضوعات سابقة وأيده في ذلك ( منعــــم) (وبيومي) ولكن أوضح الاخصائى لهما أن هذا واجب علي كل عضو أن يتابع

ما اتخذته الجماعة من قرارات وأننا يجب أن نحترم آراء بعض وأن نتيح الفرصة لكل عضو وفي سؤاله ومناقشته لاى أمر من الامور وأن نحافظ علي النظام كما أتفق عليه في بداية الاجتماع وعرض القائد معاقبة فاروق لمقاطعته زميله ورأت الجماعة حرمانه من ممارسة النشاط في البرنامج القادم ووافق الاخصائى علي ذلك وأوضح الاخصائى أن موضوع الادوات الفنية يعرض الان علي مدير المؤسسة حيث أن هذا الموضوع مرتبط بميزانية المؤسسة ولابد من عرض ذلك علي مدير المؤسسة حتي يوافق علي شراء هذه الادوات وسوف يخبرها بنتيجة ذلك بمجرد معرفته ٠

وفي النهاية شكر الاخصائى الجماعة علي اهتمامهم واشتراكهم في المناقشة ورغبته في اشتراك عل عضو في هذا الاهتمام في الاجتماعات والانشطة لاقادمة وحياهم علي أن يلتقي بهم في الاجتماع القادم ورددت الجماعة صيحتها والتحية وانصرف الاخصائى ٠

التعليق :

الجزء الاحصائي :

ان حضور أعضاء الجماعة كلهم وعدم غياب أحد منهم قد يتخذ دليلا علي جاذبية البرنامج الي ستمارسه الجماعة ٠

الجزء الاعدادى :

عادة ما يكون الجزء الاعدادى هو ما أتي بالجزء التخطيطي كالتقرير الدورى السابق والجزء الاعدادى ينقسم الي :

أ ـ الاعداد المادى :

أن ماتم اعداده من أدوات سيتم استخدامها في هذا الاجتماع .

ب ـ الاعداد المعنوى :

وهو المحتوى الذى سيدور حوله الاجتماع من غرس القيم الرياضية أو الدينية أو ماتم من علاقات واصتلاات أو ما ستمارسه الجماعة من برامج كالتمثيليات والقصص .

الجزء القصصي :

(١) أن حضور الاخصائى بداية اجتماع الجماعة قد يفيد في التعرف علي الاعضاء الذين يحضرون مبكرين دائما أو الذين يحضرون متأخرين ومن هم الاعضاء الذين يحضرون سويا ومن الاعضاء الذين يحضرون بمفردهم .

٢) أن المشادة التي حدثت بين العضوين حسن وجابر بسبب التنافس علي الجلوس في مقدمة الصفوف قد تدل علي عدم وجود علاقة طيبة بينهما حيث يتقبلان الجلوس الي جوار بعض .

٣) كما أن قيام الاعضاء بترديد صيحة الاسرة بحماس قد يكون دلالة علي ولائهم للجماعة بالاضافة الي جاذبية البرنامج الذى سيقومون بممارسته بعد ذلك .

٤) ان قيام رئيس الجماعه بدوره عندما قام بطرد العضوين الذين قاما بالشجارات خارج الاجتماع كان يقتضي أن يقوم الاخصائي بتدعيم ذلك .

٥) يعتبر تدخل الاخصائي في الامر قبل اتمام عملية الطرد والاستفسار عن سبب الشجار مما دعى العضو حسن الي الاعتراف بأنه نتيجة لضيقه طوال الاسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة أسرته قد طلب الجلوس الي جوار العضو جابر بنوع من الخشونة واعتذر عن ذلك ٠

٦) لتقدير استخدام الاخصائي التجاوب لمشاعر العضو حسن الذى منع من زيارة أسرته ثم ابتدأ يستغفر منه هل هذا يعتبر مبرر لسوء معاملته لزملائه ويعتبر ذلك مهارة من الاخصائي في استخدام العلاقات ثم أوضح الاخصائي بأنه مستعد لمساعدته فيما يضايقه بعد الاجتماع وفي هذا التزام بمبدأ تكوين علاقة طيبة بين الاخصائي وعضو الجماعة ٠

٧) أن طلب العضو سعيد أن تمارس الجماعة لعبة الملاكمة ثم اعترض كل من العضوين شاهين وفتحي بأنها لعبة مميته ٠
يدل علي أن هذه الرغبة ليست رغبة جماعية وكأن يمكن عرض الامر علي الجماعة لاتخاذ قرار جماعي بشأنها ٠

٨) أن تدخل الاخصائي وابداء رأيه الشخصي كان متسرعا في هذا الموقف فقد كان المطلوب منه عرض الامر علي الجماعة تتخذ به قرار جماعي بطريقة ديموقراطية ٠ وهذا ما حدث عندما تم استطلاع رأى فاتضح أن الاغلبية غير موافقه ٠

٩) ان اقتراح الاخصائي بأن تنظيم الجماعة قواعد اللعبة وكيفية ممارستها عمليا يعتبر اقتراح طيب مع الاستعانة في ذلك

بالموارد الموجودة بالمؤسسة مثل المشرف الرياضي أو المندوب الرياضي للجماعة لتعليم الاعضاء ٠

١٠) أن رغبة العضو حسني في الاستماع مع الجماعة الي القصص قد لاقت تأييدا من بقية الاعضاء ٠

١١) أن تدخل الاخصائي قد أكد علي حق كل عضو في التبعير عن رأيه ولكن بشرط الالتزام بالنظام والا أوقعت عليه الجماعة العقاب ٠

وعندما طلب الجماعة من الاخصائي أني قوم بالقاء القصة اقترح أن يقوم أحد الاعضاء بذلك ولكن ازاء اصرار الاعضاء استجابة لمشاعرهم مع التأكيد علي أن يحاول أحد الاعضاء القاء القصة في المرة القادمة وأنه كالاخصائي سيقوم بمساعدته في ذلك ٠

١٢) اقتراح العضو جابر بان تمارس الجماعة كرة القدم قد لقي من الاعضاء تأييدا حيث أنها من البرامج المحببة اليهم ٠

١٣) أن سؤال العضو محمود عن أدوات النشاط الفني ومقاطعة العضو فاروق وكل من العضو منعم وبيومي له قد اقتضت تدخل الاخصائي ليقرر وجوب احترام حق كل عضو في ابداء رأيه مع المحافظة علي النظام والالتزام بذلك في الاجتماعات ٠

ويلاحظ عموما أن التسجيل في الجزء القصصي يجب أن يكون علي هيئة مواقف حيث يتم التركيز علي تسجيل الملاحظات علي سلوك وتصرفات كل من : الفرد ـ الجماعة ـ البرنامج ـ الاخصائي ٠

ويقوم الاخصائى بتسجيل الفعل ورد الفعل والاستجابة الفردية والاستجابة الجماعية والكيفية التي تدخل بها الاخصائى .

وبالنسبة لهذا التسجيل بنفسه الجزء التحليلي الذى يقوم بتحليل ما ورد في الجزء القصصي من النواحي الاتية : الافراد : وماهي الاسباب المحتملة التي أدت بها الي هذا السلوك وهذه التصرفات الجماعيةوتحليل سلوكها ، والبرنامج وماهي الاسباب التي أدت الي ملائمته أو عدم ملائمته للجماعة والاخصائى ومدى نجاحه أو عدم نجاحه في التدخل وفي استخدام مبادئه ومهاراته .

ويتضمن التسجيل أيضا الجزء التخطيطي الذى يقوم فيه الاخصائي بوضع الخطة المقترحة والتي ستنفذ في الاجتماع القادم بالنسبة للتعامل مع كل : الافراد ، الجماعة ، البرنامج ، أخصائى الجماعة .

## مراجع الفصل

(١) محمد شمس الدين احمد : العمل مع الجماعات في محيـــط الخدمة الاجتماعية بالقاهرة ، مؤسسة يوم المستشفيات ١٩٨١ ص ص ١٨٠ ـ ١٩٨١ .

(٢) عبدالمنعم هاشم ، وعدلي سليمان : الجماعات والتنشئة الاجتماعيـة القاهرة مكتبة القاهرة الحديثة ١٩٧٠، ص ص ١٥٢ ـ ١٥٢ .

(3) Gisela Konopka, Social Group Work. A Helping Process 2ed Ed., Englwood Cliffs, N. Y., Prentice Hall, Inc., 1972.

(4) Walker, Charles, R., Modern Technology & Civilization An Introduction to Human Problems in the Machine Ages, the Mc-Graw Hill Book Company, N.Y. 1962, P. 2.

(٥) محمد طلعت عيس، عدلي سليمان : الخدمة الاجتماعية العماليـــــة القاهرة مكتبة القاهرة الحديثة ١٩٦٣ ص ص ٧٧ ـ ٧٨ .

(6) Poscal Giskart, Fundamentals of Industrial Sociology Bombay, Tata, Mc-Grow Hill Publishing Co., Ltd., 1972, P. 6.

(7) M.E. Olsen, The process of social organiza -tion, N.Y., Hault, Renhart & Winston, 1986, P. 21.

# الفصل السادس

## التقويم في العمل مع الجماعات

- مقدمـــــة .
- أهدافه وأهميته لمهنة الخدمة الاجتماعية .
- التقويم كعملية مستمـــرة .
- التقويم في طريقة العمل مع الجماعـــات.

* *

اعداد : الدكتور ماجدى عاطف محفوظ والدكتور/محمد الدسوقي

## التقويم في العمل مع الجماعات

### أولاً : تعريف التقويم :

يعتبر التقويم من العمليات الاساسية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي للتعرف علي مدى تأثير الجهود المهنية التي يبذلها مع العملاء فرد ـ جماعة ـ مجتمع وبالتالي يتعرف علي التغيرات الحادثة ، ويكتشف نقاط القوة ونقاط الضعف ، ليعمل علي تدعيم النواحي الايجابية والتغلب علي الصعوبات والاخطاء .

ولذا فان تقويم البرامج هو نوع من البحوث الإجتماعية التطبيقية التي يمكن استخدامها بسهولة في مؤسسات الخدمات الانسانية وقد تم تطويرها كإستجابة لحاجة إلي تطبيق نتائج البحث العلمي في رسم سياسة المؤسسة وإدارة البرامج من أجل تطوير سياسة المؤسسات بطريقة فعالة ومجدية . (١)

والتقويم ليس غاية في حد ذاته بل هو وسيلة لادراك نواحي القوة لتشجيعها والاستزادة منها والوقوف علي نواحي الضعف لعلاجها وتعديلها . (٢)

ولايمكن اعتبار التقويم تصيد للاخطاء وكشف العيوب ، وإنما هو بناء هدفه للاصلاح والتطوير لاعطاء افضل النتائج في ضوء المؤشرات والبيانات الاحصائية التي يتم تجميعها من خلال عملية المتابعة . (٣)

ونحن حينما نقوم بعملية التقويم في الخدمة الاجتماعية نهدف من ذلك الي ان نقف علي اتجاه الجهود التي نقوم بها، وعما اذا كانت هذه الجهود تسير في اتجاهات التربية الحديثة ، هذا غير انه يمكننا ان نعرف مدى أهمية الأغراض التي نحاول تحقيقها بالنسبة للاغراض الكثيرة الملقاة علي عاتق المشتغلين بالخدمة الاجتماعية .

وتتباين الاراء حول مفهوم التقويم فالبعض ينظر له علي أنه مجرد عملية يقوم بها الفرد لتقدير قيمة أو كمية الشيء الذى يتعامل معه بدقة. والبعض الاخر ينظر للرأى السابق علي أنه يمثل مفهوما للقياس الذى يهدف الي تثمين الشيء في ضوء تقدير قيمته أو كميته أى أنه تعديل الشيء أو اصلاح اعوجاجه . (٤)

ويعرف رايكن RAiKeN التقويم بانه قياس النتائج المرغوبة وغير المرغوبة لبرنامج معين نفذ لتحقيق هدف يعتبر انه ذو قيمة خاصة . (٥)

ويعرف البعض التقويم بانه اسلوب للوقوف علي مدى صلاحية الاساليب التي نستخدمها في عملنا ، ومدى ارتباطها وتمشيها مع التطور الدائم في فلسفة وطرق الخدمة الإجتماعية .

ويعرفه البعض علي أنه الجهود المنظمة التي تبذل للتأكد من مدى النجاح في تحقيق الاهداف المرغوبة وغير المرغوبة التي حققها العمل للتعرف علي مدى انجاز الأهداف الموضوعة . (٦)

ويقصد بالتقويم في الخدمة الاجتماعية تحديد القيمة الفعلية للجهود التي تبذل في أى ناحية من نواحي الخدمة الاجتماعية، ولايقتصر الأمر علي تحقيق القيمة الفعلية فحسب بل يتعداها الي قياس هذه القيمة بالنتائج التي تحققها هذه الجهود، كما تقاس ايضا في ضوء أهمية المشاكل الاخرى وارتباط كل ذلك باهداف المجتمع ونظمه وموارده . (٧)

## ثانيا : اهداف التقويم وأهميته لمهنة الخدمة الاجتماعية :

للتقويم أهمية قصوى لمهنة الخدمة الاجتماعية ، اذ عن طريقه يستطيع الاخصائى الاجتماعي تحديد مدى ايجابية جهوده المهنية، واساليبه التطبيقية وبالتالي يتمكن من وضع الخطط الجديدة، والبرامج المتطورة، والاساليب الحديثة للوصول الي اقصي درجات النمو للعملاء التي يعمل معهم لمساعدتهم علي حل المشكلات او الوقاية منها او اكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لهم .

ولذا فان أهداف التقويم في الخدمة الاجتماعية متعددة ، فيرى البعض أن اهداف التقويم هي :- (٨)

أ - الوقوف علي ما حققته المؤسسة من أهداف .

ب - الوقوف علي مدى اقبال العملاء للاستفادة من البرامج المختلفة التي توفرها المؤسسة .

جـ - الوقوف علي مدى صلاحية بعض الاساليب المستخدمة في العمل .

د - الوقوف علي مدى صلاحية المبادىء التي تستخدم في العمل .

ويمكننا تحديد الاهداف التي تدعونا الي استخدام التقويم في النواحي الآتية :ـ

١) الوقوف علي التغييرات الحادثة للعملاء في ضوء الجهود المهنية للاخصائى الاجتماعي ٠

٢ ) التعرف علي اتجاه الجهود التي تقوم بها ، وهل تسير في اتجاهات متوازية لاتجاهات الجهود الاجتماعية والاهداف المشتركة ٠

٣) التعرف علي مدى ايجابية الاساليب المهنية التي يستخدمها الاخصائى الاجتماعي اثناء الممارسة المهنية ٠

٤) التعرف علي مدى قدرة موارد المؤسسة علي اشباع احتياجات العملاء، وتقديم الخدمات لهم ٠

٥) التعرف علي مدى ايجابية سياسات العمل داخل المؤسسات الاجتماعية التي تعمل علي تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية ٠

٦) التعرف علي ديناميات العمل الفريقي داخل المؤسسة، وعلاقة هذه الديناميات بتحقيق الأهداف ٠

٧) الوقوف علي مدى قدرة المؤسسة علي الاسهام في تنمية المجتمع المحلي ٠ نظرا للعلاقة المتبادلة بين المؤسسة والبيئة ٠

٨) الوقوف علي كفاءة البرامج والانشطة المهنية ـ التي يمارسها الاعضاء بتوجيه من الاخصائى الاجتماعي ـ في اشباع احتياجات الاعضاء وحل مشكلاتهم ٠

٩) الرغبة في معرفة النتائج وهل تتناسب مع الجهود والاموال التي بذلت في الخدمات التي قدمت ٠

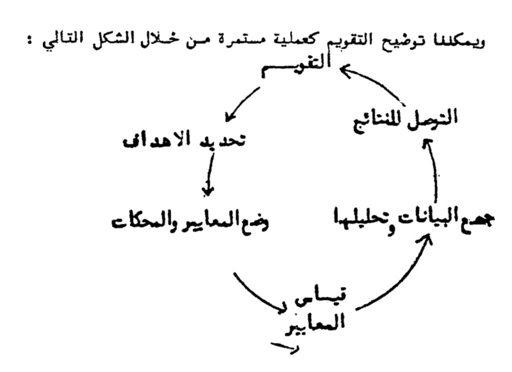
١٠) التعرف علي ما حققه الاخصائى من اهداف في ما يجب أن يقوم به من ادوار ومسئوليات ترتبط بمجال عمله ٠

**ثالثا : التقويم كعملية مستمرة :**

يجب النظر الي التقويم علي انه عملية مستمرة لاتنتهي بمجرد التوصل بنتائج تكشف عن مواطن الضعف ومواطن القوة، وانما يستفيد الاخصائى الاجتماعي من هذه النتائج في بناء خطط جديدة للتدخل المهني، او وضع برامج متطورة تمارسها الجماعة، او استحداث موارد جديدة تدعم خدمات المؤسسة ، أو استخدام اساليب مهنية جديدة تتفق ومشكلات العملاء، وكل هذه الجوانب تحتاج الي عملية التقويم مرة أخرى لتدارك الاخطاء واحداث النمو والتطور ٠

ومما لاشك فيه ان ايمان الاخصائى الاجتماعي باستمرارية عملية التقويم، تجعل ادائه المهني يقوم علي الاسلوب العلمي المخطط ويبتعد عن الارتجال والعشوائية، مما يؤدى الي النمو المهني للاخصائي في مساعدته للعملاء ٠

ويمكننا توضيح التقويم كعملية مستمرة من خلال الشكل التالي :



من الشكل السابق يتضح لنا أن عملية التقويم تتم من خلال سلسلة من الخطوات المستمرة والتي تبدأ بتحديد الاهداف المراد تقويمها ثم تحديد المعايير الخاصة بهذه الاهداف، ثم قياس تلك المعايير، وجمع البيانات وتحليلها، ثم يتوصل الاخصائى الي نتائج توضح الايجابيات والسلبيات، لستطيع الاخصائى تنمية النواحي الايجابية وعلاج النواحي السلبية من خلال برامج وخطط جديدة للتدخل المهني، فيتطلب تنفيذ هذه الخطط والبرامج تقويمها .. وهكذا تستمر العملية التقويمية .

رابعا : التقويم في طريقة العمل مع الجماعات :

يمكن النظر للتقويم في خدمة الجماعة من خلال ثلاثة جوانب :

أ - التقويم كمبدأ في العمل مع الجماعات .

ب - التقويم كعملية يقوم بها اخصائى الجماعة .

جـ - التقويم كمهارة مطلوبة لاخصائى العمل مع الجماعات .

* *

## التقويم كمبـــــدأ

لما كان المبدأ قاعدة اساسية توجه السلوك المهني لاخصائي الجماعة فالتقويم كمبدأ يجعل الاخصائي يتحرك ذاتيا الي تقويم ذاته، وجهـــوده المهنية مع الجماعة واعضائها، وبالتالي يستطيع تدارك اخطائه ٠ والعمـل علي تصحيح وتلافي هذه الاخطاء، فتتحسن درجة الاداء المهني بشكل مستمر

والتقويم كمبدأ يجعل الاخصائي الاجتماعي يتقبل النقد ويستفيد من اراء الاخرين فيه، ويتبع توجيهات ونصائح المشرف ، وبالتالي يصبـــح قادرا علي الاستفادة من ذلك في النمو المهني ، ونمو الجماعة واعضائها٠

وعندما يصبح التقويم جزء من السلوك المهني للأخصائي الاجتماعـــي فسوف يتحرك نحو استخدام التقويم بطريقة مستمرة، وبالتالي نضمـــــن السرعة في اكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف سواء في الاعضاء أوالجماعـة أو البرنامج او المؤسسة اوفي الاخصائي نفسة، والعمل علي تنمية جوانـــــب القوة والتغلب علي جوانب الضعف ٠

كما ان مبدأ التقويم يوجه اخصائي الجماعة الي استخدام كل انواع التقويم ٠ المرحلي والنهائي ، والجزئي والشامل ٠ وذلك يزيد من قـدرة الاخصائي علي الممارسة الفعالة بطريقة العمل مع الجماعات ، ويمكننــــا تحديد الفوائد الايجابية للتقويم كمبدأ في الآتي :ـ

١) تهيئة الاخصائي لتقبل النقد دون حساسية ٠

٢) حث الاخصائي الاجتماعي علي تدارك الاخطاء وتلافيها ٠

٣) تحريك الاخصائي نحو استخدام التقويم بشكل مستمر .

٤) الاستفادة من نتائج التقويم في تحسين الاداء المهني للاخصائي.

## التقويم كعمليـــة

العملية هي مجموعة الخطوات المتتابعة التي تعمل علي تحقيق أهداف محددة. والعملية لها بداية ووسط ونهاية .

والتقويم كعملية . يعني أن أخصائي الجماعة يستخدمه من خلال عـدة خطوات اساسية يقوم بها وهو بصدد تقويم الاعضاء، والبرنامج أو المؤسســة أو الجماعة .

ويمكننا أن نحدد الخطوات التي تشتمل عليها عملية التقويم فـــي الآتي :

١) تحديد موضوعات التقويم وأهدافه .

٢) تحديد المحكات والمعايير التقويمية.

٣) تحديد الوسائل المستخدمة لقياس المعايير .

٤) جمع البيانات حول الاهداف التقويمية .

٥) جدولة البيانات وتفريغها وتحليلها .

٦) تحديد النتائج المرتبطة بالعائد من التقويم .

٧) التوصل الي مقترحات خاصة بالتطوير والنمو .

ويمكن شرح هذه الخطوات بمزيد من التفصيل علي النحو التالي :

(١) تحديد موضوعات التقويم واهدافه :

في تلك الخطوة يحاول الاخصائي تحديد الموضوعات المستهدفة من عملية التقويم .

هل ينصب التقويم علي عضو الجماعة ام الجماعة ككل ؟ وهل يرتبط بكل مقومات الممارسة ام باحد مقوماتها ؟ وقد تستهدف العملية التقويمية مرحلة من مراحل التدخل المهني او تشتمل علي تقويم المراحل جميعها . فان تحديد الشيء المراد تقويمه، يجعل الاخصائي قادرا علي صياغة أهداف التقويم بدقة فمثلا اذا كنا بصدد تقويم عضو الجماعة فأن الهدف يتم تحديده كالآتي :

التعريف علي التغييرات التي تطرأ علي شخصية عضوالجماعة كفرد .

وعملية تحديد الاهداف تمثل نقطة محورية في تحديد المعايير والمحكات التي علي اساسها نتمكن من قياس هذه الاهداف .

(٢) تحديد المحكات والمعايير التقويمية :

يقصد بالمعايير والمحكات التقويمية، تلك المؤشرات الاجرائية التي نستطيع من خلالها قياس الاهداف ، ومن الضروري ان تكون المعايير واضحة ومن السهل قياسها، وعلي اخصائي الجماعة ان يستعين بالخبراء المهنيين في تحديد هذه المعايير .

ونستطيع تحديد المعايير التقويمة ٠ اذا كان الهدف التعرف علي التغيرات التي تطرأ علي عضو الجماعة كفرد كالآتي :-

- مدى انتظام العضو في المواظبة علي حضور اجتماعات الجماعة ٠
- مدى قدرة العضو علي التفاعل وتكوين العلاقات ٠
- مدى قدرة العضو علي تحمل المهام والمسئوليات ٠
- مدى قدرة العضو علي المشاركة في حل المشكلات ٠
- مدى قدرة العضو علي القيادة والتبعية ٠

فعن طريق المعايير التقويمية السابقة نستطيع التعرف علي مدى النمو الحادث لعضو الجماعة ٠

(٣) تحديد الوسائل المستخدمة لقياس المعايير :

ويقصد بهذه العملية تحديد وسائل القياس التي من خلالها يستطيع الاخصائي تحديد المدى الكمي لكل معيار من هذه المعايير وهذه العملية تحتاج الي الاعتماد علي مقاييس، وتتطلب الاستعانة بالخبراء في هذه الناحية ٠ واذا نظرنا الي المعايير السالف ذكرها في الخطوة السابقة نجد ان بعضها يحتاج قياس كمي، وبعضها يمكن قياسه عن طريق الملاحظة العلمية الدقيقة ٠ متعددة الوسائل لتتيح الفرصة للحكم الموضوعي الدقيق٠

(٤) جمع بيانات حول الاهداف التقويمية :

وفي هذه المرحلة يقوم الاخصائي بجمع البيانات والحقائق والمعلومات حول الموضوعات والاهداف الخاصة بعملية التقويم ٠ ونجاح

هذه العملية يتوقف علي قدرة اخصائى الجماعة علي استخـــــدام ادوات متعددة لجمع البيانات. ومن ادوات جمع البيانات :

أ - الملاحظة العلمية( بسيطة - منظمة - ملاحظة بالمشاركة )
ب - الاستفتاءات ( استبيانات - مقابلات ) .
جـ - التسجيل ( تقارير دورية - تقارير فردية - تقارير تحليلية ) .

(٥) جدولة البيانات وتفريغها وتحليلها :

وفي هذه الخطوة يقوم الاخصائى بتفريغ البيانات في جــــداول تكرارية ثم يقوم بتحليل هذه الجداول تحليلا دقيقا من خلال عملــه مـع الجماعة ودراسته للاعضاء بصورة دقيقة . ويجب أن يكون التحليل شامـلا مترابطا ويعبر عن الواقع الذى تعيشه الجماعه .

(٦) تحديد النتائج المرتبطة بالتقويم :

وفي هذه الخطوة يقوم الاخصائى بتحديد الايجابيات والسلبيـــات المرتبطة بالاهداف التقويمية ، ويجب ان تحدد النتائج بصورة كميـــة وكيفيةلنستطيع من خلالها التعرف علي مدى تحقيق الاهداف التقويمية .

(٧) التوصل الي مقترحات خاصة بالتطوير :

علينا ان نعلم ان العملية التقويمية لاتنتهي بمجرد التوصل للنتائج وانما لابد من وضع المقترحات والتوصيات التي ترتبط بتلافي جوانـــب القصور، وتنمية النواحي الايجابية، وذلك حتي يستطيع الاخصائى وضـــع خطط جديدة، واستخدام اساليب مهنية متطورة، واستحداث برامج جماعية تهدف الي نمو الجماعة وأعضائها .

## التقويم كمهـــارة

والتقويم كمهارة يعني قدرة الاخصائي علي تطبيـــق واستخـــدام خطوات العملية التقويمية من خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات ٠

ويقصد بمهارة التقويم هي قدرة الاخصائي الاجتماعي علي استخـدام ما لديه من معرفة بالتقويم ـ وأهدافه واساليبه وخطواته ـ في استخدامـه كوسيلة للتعرف علي التغيرات المصاحبة لجهوده مع الاعضاء والجماعة ٠

والمهارة في التقويم يتطلب اكتسابها ثلاث جوانب اساسية وهي:

أ ـ جانب معرفي يرتبط بالتقويم وعملياته، وخطواته ، وأهميته في خدمة الجماعة، وانواعه ، والعناصر التي تشتمل عليها عملية التقويـــم، والتجارب التي يمكن استخدامها لتقويم البرامج واختبارها ٠

ب ـ جانب يرتبط بالخبرات التقويمية، ويتعلق هذا الجانب بامـــداد الاخصائي بخبرات تطبيقية بطريقة التقويم، وباسس تقويم البرامج عن طريق مناقشة حالات ثم تقييمها بغرض الاستفادة ، أو تدريب الاخصائي علي التقويم من خلال التدريب الذاتي ٠

جـ ـ جانب تطبيقي : ويتم من خلاله تدريب الاخصائي علي تقويم الاعضاء ـ او الجماعة ـ او البرنامج ـ او المؤسسة ٠ وذلك من خلال برامـج عملية ومناقشات مهنيـة ٠

والمهارة في التقويم تتطلب تدريب الاخصائيين عـــن طريـــق المشرفيـــن ، وكـذلك الدورات التدريبيـة التـي تنمـي هـذه المهـــارة لديهم ٠

الصعوبات التي تواجه عملية التقويم :

١ ـ عدم الاقتناع بأهمية التقويم :

يشترك في عملية التقويم اشخاص متعددون ، كل له دوره في العملية حسب قدراته . واذا لم يكن جميع المشتركين في التقويم مقتنعين بأهميته وجدواه ، فانهم يقاومون التقويم او قد لايقومون بالنشاط المطلوب نتيجة لعدم تقديرهم لأهميته وعدم اكتراثهم به .

لذلك يجب أن يقتنع الجميع باهمية التقويم في طريقة خدمة الجماعة حتي يتحمسوا له ويقوموا به بنجاح .

٢ ـ عدم وضع خطة منتظمة للتقويم :

ان عملية التقويم لايجب ان تتم ارتجالا وفي أى وقت أومناسبة، بل يجب أن تتم طبقا لخطة مرسومة وفي مواعيد وأوقات محددة، حتي يمكن ادراك ما يقع من أخطاء وعدم استمرارها ، وحتي يمكن الاستفادة من التجارب الناجحة واستمرارها .

أما اذا تم التقويم بناء علي ارتجال فيصبح من الصعب الاستفادة منه علي النحو المرغوب .

٣ ـ عدم كفاية الامكانيات المتاحة :

تتطلب العملية التقويمية امكانيات بشرية من حيث العدد والكفاية وامكانيات مادية مثل المصروفات اللازمة لمواجهة تكاليف العملية والاجهزة والادوات المستخدمة لانجاز خطوات عملية التقويم .

وان عدم توافر تلك الامكانيات يعرقل انجاز العملية التقويمية، فيجب أن توفر الامكانيات بقدر الامكان واستخدام الامكانيات الموجودة علي أكمل وجه ممكن .

٤ ـ عدم كفاية التدريب :

كما سبق القول يندر أن يوجد عدد كاف من المتخصصين الصالحين فنيا لوضع خطة التقويم وتنفيذه ، لذلك يستعان بغيرهم ممن تشملهم غالبا طريقة خدمة الجماعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة للاشتراك في التقويم وبخاصة في مرحلة جمع البيانات .

ويجب أن يدرب هؤلاء قبل اجراء التقويم تدريبا كافيا حتي يمكنهم القيام بالتزاماتهم علي النحو المطلوب .

اما اذا لم يدرب هؤلاء فيكون اشتراكهم في عملية التقويم خطرا علي العملية لأنهم قد يقعون في اخطاء تفسد العلمية كلها . كذلك اذا كان تدريبهم قاصرا فانهم قد يقعون في أخطاء تؤدى الي نتائج مضللة .

٥ ـ عدم الدقة والامانة في جمع البيانات :

قد يكون جامعوا البيانات من المدربين أو من الفنيين ولكنهم قد لايقومون بجمع البيانات بدقة وأمانة، فلايتصلون بالأشخاص الذين يجيبو علي الاستمارات ويقومون بملئها بأنفسهم أو قد يتكاسلون عن طلب الاجابة علي كل الاسئلة بالاستمارة، ويحصلون علي اجابات لبعض الاسئلة

فقط ويتولون هم الاجابة علي الباقي ، أو قد لايحسنون شرح مفهوم الاسئلة ومدلول الالفاظ حيث يلتبس الامر علي المجيب ٠

واذا كان جمع البيانات يتم عن طريق الملاحظة فربما لايراعي القائم بالملاحظة الاسس الموضوعية لها ويغلب عليها العامل الذاتي ٠

٦ ـ صعوبة تثبيت بعض العوامل :

قلنا أن الهدف الاساسي من عملية التقويم هو قياس تلك التغيرات التي اعترت الجماعة والافراد نتيجة لممارسة طريقة خدمة الجماعة معهم، وقلنا أن كثيرا من التغيرات لايمكن أن تعزى الي طريقة خدمة الجماعة فقط، بل تعزى الي عوامل خارجة عنها كالمؤثرات الثقافية المختلفة الموجودة في المجتمع عامة والأسرة والبيئة ٠

ومن الصعوبة تثبيت هذه العوامل حتي لاتحدث تأثيرات علي الأفراد والجماعات ثم استبعاد تلك التغيرات الناجمة عنها عند تقويم التغيرات الناشئة عن ممارسة طريقة خدمة الجماعة مع تقدير مدى تدخل تلك العوامل بصورة غير مباشرة في احداث التغيرات الناجمة عن تطبيق طريقة خدمة الجماعة أو عرقلة حدوثها ٠

٧ ـ صعوبة قياس بعض التغيرات :

أن التغيرات التي نحاول تقديرها غير ملموسة وكثير منها من الصعب قياسه بطريقة محددة متفق عليها ٠

**الاشخاص الذين يشتركون في العملية التقويمية :**

كثيرا ما يقوم المشرف بعملية التقويم بمفرده ، ولكننا نفضل أن يشترك في عملية التقويم اكبر عدد ممكن من المتصلين بطريقة خدمة الجماعة سواء كان هذا الاتصال اتصالا مباشرا أو غير مباشر ٠

وعلي ذلك فان الاشخاص الذين يشتركون في العملية التقويمية هم :

١) الفنيون : مثل المشرفين بالمؤسسات والاخصائيين الاجتماعيين المتصلين بالعمل مع الجماعات وكذلك مشرفي الهوايات المتصلين بطريقة خدمة الجماعة ٠

٢) الخبراء : لاشك أن الخبراء في البحث الاجتماعي أو في بعض النواحي التي تمس خدمة الجماعة كالتربية لهم دورهم الكبير في عمليات التقويم ويجب أن يستفاد منهم بأكبر قدر ممكن ٠

٣) الموظفون الاداريون بالمؤسسة : وهؤلاء يشتركون في عملية التقويم عن طريق قيام كل شخص منهم بتقويم عمله كل في اختصاصه ٠

٤) العملاء : لايمكن أن ننكر دور العملاء التي تخدمهم المؤسسة في عملية التقويم، فأعضاء الجماعات هم المستفيدون من طريقة خدمة الجماعة ولذلك يجب اشراكهم في عملية التقويم لأخذ آرائهم في الخدمات التي تؤديها لهم المؤسسة وطريقة خدمة الجماعة والبرامج الي غير ذلك ٠ وان اشراك هؤلاء ليتيح لهم

فرصا اكبر للنمو ، ولذلك يجب علي أخصائي الجماعات شرح أهمية التقويم لهم والاستفادة منه ·

٥) أفراد المجتمع الذين تخدمهم المؤسسة : فأولياء أمور الاعضاء لهم دورهم في عملية التقويم وكذلك أفراد البيئة التي تخدمها المؤسسة وذلك للوقوف علي آرائهم ولكي يزدادوا صلة بالمؤسسة، وتفهما لاهدافها وفلسفتها وبرامجها فيزداد تبعا لذلك تعضيدهم لهاوتعاونهم معها ·

## التقويـــم الذاتـــي

في العادة يقوم الفرد بتقويم ذاته كلما تعرض لموقف سارأو موقف مؤلم بتقدير ما اصابه من فشل أو نجاح ومسئوليته في ذلك ، ثم وضع خطة للمستقبل ·

وتقوم الجماعة أيضا بتقويم نفسها في مواقف معينة، غير أن ذلك النوع من التقويم الذاتي يتم بصورة سطحية عفوية لاتؤدى إلي النموالمطلوب ·

ويجب أن تتعود الجماعة أن تقوم نفسها بنفسها تحت أشراف ومعونة الاخصائي الاجتماعي ، فيقوم الاخصائي الاجتماعي بشرح أهمية التقويم للجماعة حتيإيتأكد من اقتناعها به ، ثم يشرح للجماعة كيفيةالقيام بعملية التقويم وكيف تنظم الجماعة نفسها لانجاز التقويم · ولايتم ذلك بسهولة بطبيعة الأمر ويستلزم الموقف بعض الوقت حتي تتمكن الجماعة من تقويم ذاتها بطريقة موضوعية منظمة، وكلما اعتمدت الجماعة علي نفسها

في القيام بالتقويم كلما كان ذلك دلالة علي نموها ونضجها .

أما الاخصائى الاجتماعي فانه يمارس نوعا من التقويم الذاتي عندكتابة التقارير ، وفي مواقف معينة يتعرض لها في عمله مع الأفراد أو الجماعة أو في علاقته مع المشرف أو المؤسسة أو المجتمع ولايمكن لفرد واحد أن يقوم بخطوات العملية التقويمية علي الصورة السابقة مطبقا اياها علي نفسه - فالتقويم الذاتى لايخضع للطريقة العلمية في البحث بالصورة التي تعرضنا لها .

كما أنه لايتم بالعمق المطلوب ، ولكن يجب علي الأخصائى الاجتماعي أن يحاول تقويم نفسه باستمرار كلما تعرض لمواقف ناجحة أو عجز عن التعامل معها بأسلوب مهني فيحاول أن يجيب علي مثل هذه الأسئلة بصراحة وواقعية ودون مغالطة .

* هل تنقصني مهارة معينة ؟
* هل لم أبادر باستخدام مهارة ما عندما كان يجب استخدامها ؟
* هل تنقصي معلومات عن ناحية معينة ويجب علي استكمالها ؟
* هل أرغب في هذا العمل عن اقتناع أم أقوم بتقضيته كوظيفة فقط ؟
* هل أكره هذا العضو لسبب شعورى أو غير شعورى ؟
* هل أحاول فرض نشاط معين علي الجماعة ؟
* هل أفرض آرائي علي الجماعة باستمرار ؟
* هل أكره المشرف ولا أود التعامل معه ؟
* هل انا مقتنع بعملية الاشراف ؟

## تقويم الجماعة

عند تقويم الجماعة يجب أن تراعى خطوات عملية التقويم . فيجب أن يحدد غرض تقويم الجماعة، هل هو قياس ما وصلت اليه من نمو بوجه عام أم في ناحية معينة كتماسكها مثلا ؟ ثم تحدد معايير التقويم ؟ فاذا كنا نريد تقويم الجماعة بوجه عام وضعنا بعض هذه المعايير كالتالي:

* هل الجماعة منتظمة في اجتماعاتها ؟
* هل الجماعة تقوم بتحديد أهدافها ؟
* هل الجماعة تنظم نفسها في المواقف المختلفة ؟
* هل تقوم الجماعة بوضع وتنفيذ برامجها ؟
* هل لدى الجماعة الامكانيات اللازمة؟ وهل تقوم باستثمارها ؟
  الى غير ذلك من المعايير .

ثم تحدد وسائل قياس تلك المعايير . فاذا أردنا مثلا قياس كمية التفاعل داخل الجماعة فاننا نطلب من كل فرد أن يحدد من يرغب في اقامة علاقة معه من زملائه ثم يمكننا أن نحدد كمية التفاعل النفسي للجماعة بنسبة مئوية .

## بعض التصميمات التقويميـــة

### (١) تصميم تشالزجارفن :

قدم تشالزجارفن نموذج للتقويم الجزئي في طريقة العمـــل مـع الجماعات منتهجا المدخل البيئي التفاعلي اطارا نظريا لنموذجه الــذى يشتمل علي ثلاثة عناصر من عناصر خدمة الجماعة وهي الفرد والجماعـــة والبيئة المحيطة، ولذلك فهناك تقويم التغييرات التي تحدث للفـــرد والتغييرات الجماعية ، والتغييرات في البيئة المحيطة بالمؤسسة ٠

#### أ ـ تقويم تغيير الفرد :

ويتكون تصميم التقويم لتغييرات الفرد عضو الجماعة العديدمن الخطط تحاول الاجابة علي مجموعة من التساؤلات هي كالتالي :

- متي تجمع المعلومات المتعلقة بتقويم الفرد ؟
- من الذى يجمع هذه البيانات والمعلومات ؟
- ماهي نوعية المعلومات المراد جمعها ؟
- ماهي مرات القياس المفروض اجرائها لمعرفة التغييرات الفردية؟
- متي يمكن تحديد خط الاساس للتقويم ؟
- ماهي نوعية التغييرات المراد معرفتها ؟
- ماهي معايير تحديد السلوك النموذجي للعضو ٠

أن المشكلة الكبرى التي تواجه هذا التصميم تتمثل في أن أخصائي الجماعة يجد صعوبة في معرفة تأثير فعل عضو واحد في الاعضاء الاخريـن، حيث توجد صعوبة الفصل بين تأثير التدخل في الجماعة،من تأثير الاعضاء

لبعضهم البعض، كما توجد صعوبة أخرى في صعوبة اختيار التكتيكات المناسبة التي يستخدمها أخصائي الجماعة في التقويم، هذا بالإضافة الى استهلاك الوقت والمجهود في اختيار هذه التكتيكات التي تنحصر في الآتي :

- عد السلوك أى مرات تكراره ويستخدم لذلك مقياس حساب السلوك .
- مقياس انجاز الهدف وهو مقياس متدرج ما بين ٦ ـ ٨ لتحديد مدى تحقيق هدف العضو من انضمامه للجماعة .
- تحديد مستوى الحالة الانفعالية للعضو وهو مقياس نفسي مخصص الفصل الحالة الانفعالية للعضو وهو يسبب ازعاج لاعضاء الجماعة نظرا لارتباطه بالمشاكل المتعلقة بالانجاز أو الاغراض .
- مقياس تصنيف القيمة الذى يحدد القيمة المكتسبة من الخبرة الجماعية بالنسبه لكل عضو من أعضاء الجماعة ومدى التزام العضو بها .
- مقياس المهارات في فهم الذات والمواقف وهو يحدد مدى فهم العضو للعلاقة بين ذاته والموقف الحالي .
- الوسائل السيكولوجية التي يستخدمها العلماء النفسيين والسلوكيين .

ب ـ تقويم التغييرات الجماعية :

ويعتبر الجزء الثاني من تصميم تشالزجارفن والذى يتعلق بالحياة الجماعية وكيفية قياسها، وكذلك التغييرات التي تحدث في الجماعة، وهو يستخدم التكنيكات التالية :

- عد السلوك من خلال معرفة تكرارية السلوك الجماعي في المواقف المتعددة •
- مقاييس البناءات الجماعية والتي تعتمد علي الاتصالات بين الاعضاء وبينهم وبين الاخصائي •
- مقياس عمليات الجماعة فيما يتعلق بنموذج حل المشكلة •
- مقياس نسب المشاركة في اتخاذ القرارات الجماعية •
- الوسائل النفسية الاجتماعية •

جـ - تقويم التغييرات البيئية :

وهو يقوم علي تقويم البيئة المحيطة بالمؤسسات الاجتماعية ، فلا يهتم بتقويم الفرد أو الجماعة بينما يتعامل مع المجتمع المحيط بالبيئة وتستخدم التكنيكات التالية فيه :

- المستندات وهي المصدر الاساسي للمعلومات •
- المقابلات الفردية والجماعية •
- مقياس الدرجات التي يستخدم الوسائل الرسمية لتقويم التغيرات في المواقف المعقدة •

٢) محاولات جلهسر :

وهي واحدة من المحاولات لتقويم الخدمات الجماعية من خلال مشروع للعلاج الجماعي والذى اشتمل علي مجموعة من الامهات وأطفالهن الذين يتعلمون في بعض المدارس الاساسية ويعانون هؤلاء الامهات من بعض الصعوبات السلوكية، وقد استغرق المشروع أربع سنوات ، وقد صمم من

أجل تحقيق التنمية الصحية للاطفال عن طريق تحسين اتجاهات وسلوك الامهات ، وقد استخدم جليسر مجموعة من الادوات مثل المقابلة وتفسير النتائج الاحصائية، وقد حقق نموذجه ثلاثة أهداف فرعية هي كالتالي:

أ ـ تحسين المواد المضافة مثل الملابس والرعاية الطبية للاطفال في المدرسة .

ب ـ تغيير في اتجاهات الامهات تجاه النظام المدرسي .

جـ ـ تغيير في اتجاهات الامهات تجاه سلوك الاطفال، وقد استخدم جليسر جماعتين من الامهات وأطفالهن أحداهما جماعة تجريبية وقد عمل معها،الاخرى ضابطة ليقارن في ضوئها نتائجه ، وقد وجد أن نتائجه في صالح الجماعة التجريبية دون الضابطة .

٢) نموذج لتقويم التدخل المهني لأخصائي العمل مع الجماعات *

أولا : تحديد وتعريف المفاهيم المرتبطة بالنموذج :

١) التدخل المهني :

يستخدم مصطلح التدخل المهني كثير من الاخصائيين الاجتماعيين لوصف مايفعلون حيث يفسرون الانشطة التي تتعامل مع المشكلات في اطار استراتيجية توضع لانجاز الاهداف المطلوبة، ومن الممكن تمييز أنشطة الاخصائيين الاجتماعيين عن غيرهم من خلال برامج التدخل المهني

---

* هذا النموذج مستمد من نموذج ( رونالد فيلدمان ) .

التي يلتزمون فيها بمبادىء قائمة علي تكنيك خاص بهم ، وتنظر الخدمة الاجتماعية للتدخل المهني علي أنه مساهمات للاخصائي الاجتماعي أثناء عملية الممارسة المهنية، والتي تشتمل علي تحديد الاهداف وطرق تحقيق هذه الاهداف مع تقييم نتائج الممارسة أو المقصود بالتدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات هو قيام أخصائي الجماعة بدوره مع الاعضاء أو الجماعة أو المجتمع المحلي خلال المواقف الاجتماعية المختلفة مستخدما في ذلك المبادىء والمهارات والنظريات العلمية وذلك بهدف تحقيق عملية المساعدة .

٢) النموذج العلمي :

يعرف النموذج العلمي بأنه التطبيق الفرعي للنظرية في مجال أو زمان معين بمعني أنه اذا كان دور كايم قد وضع نظريته في الانتحار علي أساس دراسته للمجتمع الاوربي فان مستقات تطبيق هذه النظرية في احدى الدول كايطاليا مثلا تعتبر نموذجا علميا أو يتسق مع النظرية الكلية في عمومياتها، وأن زادت عليها تفاصيل فرعية جديدة .(١)

ومن ثم فان النموذج هو شرح لنظرية ما وتطبيقها وفقا لملاحظات خاصة لحل المشكلة ولتبسيط ذلك نقول أن النظرية تخبرنا أنه اذا حدثت بعض الاشياء المعينة يجب أن تحدث بعض الاشياء الاخرى المرتبطة بها في حين أن النموذج يخبرنا كيف نوجد ونحقق هذه الاشياء ويجب أن نعرف أن الانسان يمكنه أن يبني النظرية بدون أن يبني نموذجا

---

(١) عبدالفتاح عثمان: النظرية الاجتماعية بين العلم والفلسفة، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٧٩ ص ١٠ - ١١ .

ولكن من المشكوك فيه أن يبني نموذجا بدون نظرية (1)

والنموذج نمط بنائي علاقي يوضح العوامل والمتغيرات وتأثرها ببعضها البعض، ويستخدم النموذج لوصف وتحديد أساليب وكيفية التدخل المهني لاحداث تغييرات معينة، فالنموذج اذن هو تصور تطبيقي عملي يرتبط بالواقع الامبيريقي ويوضح أساليب الممارسة المهنية التي تستخدم مباشرة عند تفاعلنا مع المواقف المختلفة ·

ثانيا : نموذج ( رونالد فيلدمان ) :

لتقويم تدخلات خدمة الجماعة

يعتبر ( نموذج فيلدمان) نموذجا تصوريا يسترشد به الذين يرغبون في تقويم أخصائي الجماعة، حيث يقصد بتقويم تدخلات خدمة الجماعة تقويم تدخلات أخصائي الجماعة كممارس لطريقة العمل مع الجماعات ·

ويتكون نموذج فيلدمان من خمس خطوات أساسية هي :

١) تعريف المتغيرات المتعلقة بمستوى الجماعة ·

٢) تحديد العلاقات المتفاعلة بين المتغيرات الجماعية ·

٣) تقويم أدوات العلاج ·

٤) تكوين إساليب ( تكتيكات ) التحكم والمقارنة ·

---

(1) محمد شمس الدين إحمد ؛ العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة : مطبعة يوم المستشفيات ١٩٨٦ ، ص ٢٤١ ·

٥) اختيار استراتيجيات التقويم ٠

وسوف نتناول هذه الادوات بشيء من التفصيل :

١) تعريف المتغيرات المتعلقة بمستوى الجماعة :

أشار ( فيلدمان ) الي ضرورة تحديد المتغيرات قبل اجراء التقويم وقد تكون هذه المتغيرات متعلقة بمستوى الجماعة من حيث درجة تماسكها، أو مستوى الجماعة من حيث درجة تكاملها أو مستوى الجماعة من حيث درجة تأثير القوة الاجتماعية فيها، وأشار ( فيلدمان ) أيضا إلي كيفية قياس هذه المتغيرات سواء علي المستوى الفردى أو علي المستوى الجماعي، مثلا حين تحدث عن تماسك الجماعة كمتغير فهو قد حدده وعرفه وتناول الاختلافات حول هذا المفهوم ، ثم تطرق الي كيفية قياسه علي المستوى الفردى، أو الجماعي ٠

٢) تحديد العلاقات المتداخلة بين المتغيرات الجماعية :

يمكن تحديد العلاقات المتداخلة بين متغيرات مستوى الجماعة عن طريق الاساليب التي تختلف في درجتها فبعضها يشمل الارتباطات البسيطة وبعضها يشمل الارتباطات المركبة ، وتعتمد تأثيرات خدمة الجماعة وفعاليتها علي التأثير في هذه المتغيرات كما أن معرفة أخصائي الجماعة بمثل هذه العلاقات المتداخلة بين المتغيرات تساعده علي التدخل المهني الملائم والمبني علي الاختيار الاكثر موضوعية ٠

٣) تقويم أدوات العلاج :

يرى ( فيلدمان ) أن طرق وأساليب العلاج الجماعي التي تطبق

من قبل أخصائى الخدمة الجماعة غير كافية ومن هنا فان الفائدة التي تعود علي العملاء غير كافية أيضا، ومن ثم فان ( فيلدمان ) ينادى بتقويم طرق وأساليب العلاج الجماعي لان الممارسة إثبتت أن هذه الطرق تطبق بطريقة غير سليمة ومن هنا فان الاخصائى الممارس للعلاج الجماعي مطالب بتقويم الادوات والاساليب المستخدمة في هذا النوع من العلاج ليحدد مدى كفاية وكفاءة هذه الطرق وتلك الاساليب .

٤) تكوين أساليب ( تكنيكات ) التحكم والمقارنة :

يؤكد فيلدمان علي أهمية تكوين الجماعات الضابطة أو جماعات المقارنة في اختيار أفضل الطرق للعلاج الجماعي، ويرى فيلدمان أنه بالرغم من أن الجماعات الضابطة هي بمثابة أساليب للتحكم والمقارنة الا أن بعض الأخصائيين يفشلون في تكوين مثل هذه الجماعات بسبب زيادة تكلفة تكوينها خصوصا في جماعات العلاج الخاص .

٥) اختيار استراتيجيات التقويم :

يرى ( فيلدمان ) أن الاخصائيين الاجتماعيين قد تمكنوا من الوصول الي العديد من الاساليب التقويمية، وأنه بالرغم من زيادة الثقة في النتائج التي أمكن الوصول اليها باستخدام هذه الاساليب. الا أن هناك دراسات في خدمة الجماعة مازالت تستخدم نمط واحد من نماذج التقويم.

هذا ويؤكد(فيلدمان) علي أهمية تحديد النماذج التي يستخدمها الشخص القائم بالتقويم قبل اجراء هذه العملية وهل يستخدم نموذج واحد أو أكثر من نموذج .

## نقد وتحليل نموذج ( فيلدمان )

بعد تعرضنا لنموذج فيلدمان فانه من الطبيعي أن نقوم بنقد وتحليل هذا النموذج وذلك لتحديد ايجابياته وسلبياته، ونقاط القوة والضعف فيه، ومدى ملائمته للتطبيق في المجتمع المصرى وذلك من خلال النقاط التالية :

١) ان النموذج لم يشتمل علي كل خطوات التقويم حيث تجاهل أول خطوات التقويم وهي خطوة تحديد الاهداف ، كما لم يوضح النموذج صراحة خطوة جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها ٠

٢) يرى البعض أن هناك مجموعة من المبادىء التي توجه عملية التقويم وهذه المبادىء هي :

- ضرورة تحديد الأنشطة بدقة ـ تلك الأنشطة التي سوف يجرى لها التقويم ٠
- ضرورة تحديد وتعريف الأهداف والطرق بوضوح ٠
- ضرورة مراعاة تطبيق مبادىء التجريب ٠
- ضرورة استخدام الجماعات التجريبية والضابطة ٠

ومن خلال استعراضنا لنموذج ( فيلدمان ) نجد أنه قد راعي الكثير من هذه المبادىء ٠

٣) النموذج ليس نموذج شامل للتقويم فهو لايتناول تقويم طريقة العمل مع الجماعات بعناصرها المختلفة المتمثلة في الاعضاء والجماعة

والبرنامج والمؤسسة والاخصائي والاشراف والمجتمع المحلي وانما يحاول تقويم تدخلات طريقة خدمة الجماعة متمثلة في الاخصائي كممارس لها ٠

٤) يعتمد النموذج علي ثلاثة عناصر أساسية للتقويم تساعد علي نجاح هذه العملية وهذه العناصر هي :

أ ـ الموضوعية والتي تتمثل في وجود معايير للتقويم تقارن في ضوئها النتائج وقد عبر عنها فيلدمان بأساليب التحكم والمقارنة ٠

ب ـ القياس والذى يتمثل في قياس المتغيرات الاساسية بعد تحديدها ٠

جـ ـ تفهم العلاقات المتحركة والمتداخلة بين هذه المتغيرات وذلك بعد تحديد هذه العلاقات ٠

٥) يركز النموذج علي الجماعات العلاجية وذلك من خلال تقويم أدوات العلاج لهذه الجماعات ومن ثم فان هذا النموذج يركز علي تقويم تدخلات خدمة الجماعة في مجال العلاج الجماعي ٠

وعلي هذا فان هذا النموذج يساير الاتجاه الموجود في الخارج والمتمثل في الخدمة الاجتماعية العلاجية علي عكس الاتجاه الحالي للخدمة الاجتماعية في المجتمع المصرى التي تحاول انتهاج الاسلوب التنموى حيث يؤمن الاخصائيون الاجتماعيون أن أسلوب التنمية اذا ما أخذت به الخدمة الاجتماعية فلسفة وتطبيقا يجعل من هذه المهنه استثمارا لاحدود لعائده بعكس أسلوب العلاج الذى يجعل منها استهلاكا متزايد لامكانيات

وطاقات مادية وبشرية لاتستطيع الدول النامية تحملها .

٦) النموذج دينامي فهو يوضح العلاقات المتداخلة بين أجزائه ومن ثم فهو ككل لايمكن فهمه الا بالرجوع الي أجزائه المتداخلةفيبدا النموذج بتحديد وتعريف المتغيرات ثم يحدد العلاقات بينهما ثم يحدد أساليب تطبيق الادوات من خلال عمليات التحكم والمقارنة ثم يحدد في النهاية الاستراتيجية أو الاستراتيجيات التي سوف تستخدم للتقويم .

٧) أشار فيلدمان في الخطوة الاولي من النموذج الي أهمية تحديد المتغيرات المتعلقة بمستوى الجماعة وقد حدد هذه المتغيرات في:

أ ـ مستوى تماسك الجماعة، والمقصود بهذا التماسك محصلة كل القوى المتفاعلة التي تبقي الاعضاء داخل الجماعة يقاس التماسك عن طريق الجذب المتبادل للاعضاء وتبادل المشاعر المشتركة بين عضو وآخر .

ب ـ تكامل الجماعة : ويرى فيلدمان أنه توجد ثلاثة أنماط هامة من التكامل داخل الجماعة هي :

- التكامل المعياري : الذى قد يكون علي مستوى الجماعة أوعلي المستوى الفردى ، والتكامل المعيارى علي المستوى الجماعي يشير الي درجة الاتفاق المتعلق بالسلوكيات أما التكامل المعيارى الفردى فهو يشير الي الدرجة التي تعطي للعضو الحق في المشاركة في معايير الجماعة .

- التكامل الوظيفي : الذى يتحقق عن طريق ثلاثة وظائف يجب ان تشيع في أغلب الجماعات والتي تتمثل في تحقيق الهدف وشكل الاداء والعلاقات الخارجية •
- التكامل الاتصالي : أو العلاقات البينية بين الاعضاء والذى يشير الي حالة التكامل الجماعي الذى يبني علي الميول والمشاعر المتبادلة لاعضاء الجماعة •

جـ - تقسيم أو توزيع القوة الاجتماعية ، حيث تشير القوة الاجتماعية الي قدرة عضو الجماعة في التأثير علي الاخرين داخل الجماعة •

ويلاحظ هنا أن فيلدمان قد أشار الي ثلاثة أنواع من تكامل الجماعة وهي التكامل الوظيفي والتكامل المعيارى والتكامل الاتصالي للعلاقات البينية بين الاعضاء ولم يشر الي التكامل الثقافي حيث أن التكامل الثقافي هو جزء من تكامل الجماعة وهو يتعلق بثقافة الجماعة بما فيها من أيديولوجية الجماعة وعاداتها وتقاليدها واتجاهات أعضائها ٠٠الخ •

٨) بعض خطوات هذ النموذج تحتاج الي المزيد من التوضيح ، فمثلا في الخطوة الخامسة وهي تحديد أهم التحديات للتقويم لم يشر فيلدمان الي استراتيجيات التقويم [illegible] [illegible] التي [illegible] فيها •

٩) يحتاج [illegible] كمصدر من للطريقة ويحاول وضع خطوات [illegible] يجب على الاخصائي أن يتبعها وهو بصدد تقويم تدخله المهني مع الجماعات

العلاجية ولكن هذا النموذج لايحاول تقويم أخصائي الجماعة نفسه فهو يوكز علي تقويم التدخلات فقط وأهمل نقاط أخرى ذات أهمية في تقويم تدخلات الاخصائي منها :

- انتظام الاخصائي في حضور اجتماعات الجماعة ٠
- مدى تطبيق الاخصائي لمبادىء خدمة الجماعة ٠
- مدى ايمان الاخصائي بقيم مهنة الخدمة الاجتماعية ٠
- فهم الاخصائي للدوافع والحاجات الانسانية ٠
- ايمان الاخصائي بالفروق الفردية ٠
- قدرة الاخصائي علي توجيه التفاعل الجماعي ٠
- قدرة الاخصائي علي اكتساب المهارات المختلفة ٠
- قدرة الاخصائي علي الاستفادة من العملية الاشرافية ٠
- قدرة الاخصائي علي التسجيل الجيد ٠
- قدرة الاخصائي علي تحليل المواقف المختلفة وفهمه لمرحلة نمو الجماعة ٠

ويلاحظ أن كل هذه النقاط وغيرها بمثابة عوامل تؤثر تأثيرامباشرا وقويا علي تدخلات الاخصائي وعلاقته بالجماعة وأعضائها ٠

وعلي الرغم مما تقدم فان ( فيلدمان ) قد جاء بمحاولة يمكن الاستفادة منها في الوصول الي نموذج لتقويم تدخلات أخصائي العمل مع الجماعات أو أى عنصر من عناصر طريقة العمل مع الجماعات يتناسب مع الاهداف الانمائية للطريقة وتتفق مع الواقع المصرى ٠

## المراجع

(١) محمد شمس الدين احمد وآخرون: دراسات في خدمة الجماعة ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، ١٩٨٨ ، ص ٤٩ .

(٢) عبدالمنعم هاشم وآخرون: اسس العمل مع الجماعات، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، بدون تاريخ ، ص ١٨٠ .

(٣) أحمد فوزى الصادى وآخرون: عمليات الممارسة المهنية في خدمة الجماعة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٣٣، ص ١٤٦.

(4) Charles Zastros: The Practice of Social Work The Dorsey - N.Y.). 1981, P. 339

(5) Marvin Show: Group Dynamic S.N.Y. 1976, P71.

(6) Toseland, Ronald W. and Robert F. Rivas : An Introduction to group work Practice: N.Y., Macmillan Pub. Co., 1984.

(٧) ماجدى عاطف محفوظ : استخدام اخصائى الجماعي لتكتيكي لعب الدور والمناقشة الجماعية واكتساب الاعضاء المهارات الاجرائية، رسالة دكتوراة، غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩١.

(٨) نفس المرجع السابق، ص ٢٣ .

(٩) محمد شمس الدين أحمد : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة، يوم المستشفيات ، ١٩٨٥ ، ص .

# الفصل السابـــع

## نماذج من تكنيكات الممارسة المهنيـــه
## فـى طريقـة العمـل مـع الجماعـــات

أولا : تكنيك لعب الدور واستخداماته فـــى خدمـة الجماعة ٠

ثانيا : تكنيك المناقشه الجماعيه واستخداماته فـــى العمل مع الجماعـــات ٠

## أولا : تكنيك لعب الدور واستخداماته في خدمة الجماعة *

لما كانت طريقة خدمة الجماعة، احدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية التي تسعي الي احداث التغيير في الفرد، والجماعة، والمساهمة في تغيير المجتمع، فان هذه الطريقة تحتاج الي وسائل وتكنيكات يمكن من خلالها احداث ذلك التغيير .

واذا كانت طريقة خدمة الجماعة، من بين اهدافها، تنمية قدرة الفرد علي تحمل المسئولية، واكسابه القدره علي القيادة والتبعية،وتنمية الاتجاهات الايجابية والاحساس بالانتماء الي المجتمع والمشاركة في حل مشكلاته، بالاضافه الي اسهامات هذه الطريقة في تعديل سلوك الافراد وتنمية مهاراتهم الاجتماعية، ليصبحوا مواطنين صالحين .

فان اخصائي الجماعة يحتاج الي وسائل وتكنيكات متعدده يستطيع من خلال استخدامها تحقيق هذه الاهداف السابقة، عن طريق البرامج والانشطة الجماعية المخططة التي يمارسها الاعضاء في الانواع المتعددة من الجماعات .

ويرى ( توسلاند Toseland ) ان اخصائي الجماعة يستخدم تكنيكات متعددة اثناء عمله مع جماعات المهام والجماعات العلاجية،ومن بين هذه التكنيكات تكنيك لعب الدور .

وهذا التكنيك لم يحظي بالاهتمام من جانب الباحثين في مجال الخدمة الاجتماعية بصفة عامة،وخدمة الجماعة بصفة خاصة الامر الذى يجعل القاء الضوء علي هذا التكنيك وكيفية استخدامه امرا ضرورياً .

---

* اعداد : الدكتور/ ماجدى عاطف

وعلي الرغم من استخدام الاخصائيين النفسيين لهذا التكنيك في مجال تعديل الاتجاهات ،والعلاج النفسي الجماعي، والتربيه والارشاد النفسي، الا ان الأخصائي الاجتماعي لم يستخدم لعب الدور ، اثناء عمله مع الانواع المختلفه من الجماعات •

ونستطيع ان نلقي الضوء حول هذا التكنيك من خلال توضيح النقاط الآتية :ـ

(أ) السيكودراما ولعب الدور
(ب) تكنيك لعب الدور مفهومه واجراءاته •
(جـ) استخدامات لعب الدور في خدمة الجماعة •
(د ) لعب الدور وتنمية المهارات الاجرائية •

ويمكن شرح هذه النقاط بشيء من التوضيح علي النحو التالي:

أولا : السيكودراما ولعب الدور :

يعتبر منهج السيكودراما الذى ابتكره مورينو من مناهج العلاج الجماعي، وفي هذا المنهج يطلق اسم البطل علي المريض الذى يقوم بالدور الاساسي في تمثيل الرواية ، ويطلق اسم المخرج علي كبير المعالجين، واسم مساعد البطل علي باقي المرضي، واسم المشاهدين علي المرضي الاخرين، ويتم تشجيع البطل علي القيام بدور يمثل مشكلة في حياته الحقيقية، وتحتوى علي بعض مظاهر القلق او الغضب او الضيق • اما مساعدو التمثيل فيقومون بدور يصور الموقف الذى حدده البطل، فالبطل الذى يعاني من مشكلة باعتباره اباً يحتاج لاشخاص يلعبون دور الابناء ، ودور الزوجة •

وتشير هيلن جلينجز Helen Jennings الي ان هناك مايسمي: بالسيكودراما، والسوسيودراما، وكلا النوعين يتم من خلال تمثيل ادوار معينه، ولكن مع الاختلاف في محتوى الموقف ٠

فالسيسودراما تعرف علي انها نوع من التمثيل يحيي فيه القائم بالدور الخبرات التي تشغل بال اعضاء الفريق، بشيء من المبالغه والوضوح، والتي قد تكتبها الظروف العاديه او تحول دون التعبير عنها تعبيراً كاملاً مما يترك في نفس الفرد تأثيراً انفعالياً مكتوباً،ويساعد هذا التمثيل الفرد علي تحريك طاقاته السلوكية تلقائياً،وعلي اكتشاف قدراته علي التعبير ٠

اما السيكودراما هي ذلك النوع من التمثيل الذى يكون التركيز فيه علي الحياه الشخصية للفرد، ويحاول التعبير عن انفعالاته ومشاعره من خلال ادائه للدور ٠

ويمكن القول ان السيكودراما تركز علي النواحي الشخصيةالداخلية للفرد، اما في السيسودراما يكون التركبز علي القواعد الاجتماعية المألوفة للفرد في علاقاته مع الآخرين ٠

وعن طريق اسلوب السيكورداما يقوم الفرد المتصب والمضطرب نفسياً بتمثيل دور معين له دلالة نفسية في تمثيلية صغيرة ، كأن يؤدى دور فرد منعزل علاقته سيئة مع غيره من الافراد في البيئة المحيطة به، او يقوم بدور فرد تسوده بعض المخاوف المرضية المعطلة ويشترك مع

الفرد في التمثيل عدداخر من الافراد • وهدف اسلوب السيكودراماإعطاء الفرصة للفرد للتعبير عن نفسه واطلاق طاقاته واكسابه بصيره بحقيقة المشكلات التي يعاني منها •

ويمكن استخدام اسلوب السيكودراما ، والسيسودراما في المدارس، والمصانع، والمؤسسات الاجتماعية المختلفة عن طريق اعداد تمثيليات معينه لعلاج بعض المشكلات الشخصية التي يعاني منها الافراد او لتعويد الفرد على الالتزام بقواعد اجتماعية معينة •

ولقد اصبح منهج السيكودراما ، يستخدم بتوسع في كثير من المستشفيات العقليه والعيادات النفسية ، ويساعد هذا المنهج ـ اذا طبقه الشخص الماهر المدرب ـ المريض علي فهم واستبصار كثيرا من الامور، وان يحقق الراحه من كثير من الآلام •

أما لعب الدور او ما يطلق عليه البعض تمثيل الدور ، فهو شكل مبسط من اشكال السيكودراما، وفيه يقوم الفرد بتمثيل ادواراً بسيطة بطريقة تلقائية تكشف عن بعض مواقف الحياه عندهم، ففي مجالات الصناعه من الممكن ان يمثل العمال مشهداً يصور خلاف بين العامل والمشرف او تمثيل دور المشرف الجديد، وعن هذا الطريق يكتسب الجميع فهماً جديداً للموقف •

ويقتضي اسلوب تمثيل الدور يقوم الطفل او المراهق المضطرب بتمثيل دور فرد اخر يوجد مشكله في علاقة الطفل او المراهق به •ونعطي

لهذا الطفل او المراهق المضطرب الاطار العام للدور الذى يقوم بتمثيلـــه دون تحديدهذا الدور تحديدا واضحا او قاطعا، ودون فرض كلمـــات او عبارات معينه عليه • فمثلا المراهق المشكل الذى تضطرب العلاقة بينـه وبين والده قد تجعلة يمثل دور والده في موقف يحضر فيه ابنه المراهـــق المضطرب متأخراً للمنزل كل يوم مهملاً دروسه ومذكراته بالرغـــم مـن قرب الامتحان،ويقوم فرد اخر بتمثيل دور المراهق المشكل• وقد لوحـــظ ان قيام المراهق المضطرب بدور الاب يترك اثاراً مفيدة في نفسيتـه، كما قد يعمل علي تغيير بعض الاتجاهات السالبه غير المرغوب فيهـــا وبالتالي علي تعديل سلوكه •

واذا كان اسلوب السيكودراما يتطلب اخصائى ماهر يتمكن مـن وضع التمثيلية واللغة الدرامية، ويهيىء لاعبي الادوار، ويعدالمسرح••••• فان اسلوب لعب الادوار لايحتاج الي ذلك كله، فهو يعتمد علي اختيـار موقف واقعي وطبيعي ويستطيع الاخصائى بعد تهيئته للقائمين بالادوار ـ ان ينفذ عملية التمثيل في اى مكان بالمؤسسة •

ويمكننا ان نحدد اوجه الفروق بين اسلوبي السيكودراما ولعـب الادوار من خلال الجدول الآتي :ـ

جدول رقم (٢)

| اسلوب السيكودراما | اسلوب لعب الادوار |
| --- | --- |
| (١) يحتاج هذا الاسلوب الي خمس ادوات اساسية وهي: المسرح ـ المريض ـ المعالج المساعدين ـ الجمهور . | (١) يتطلب وجود اخصائي مهني ولاعبي الادوار وباقي اعضاء الجماعة، ويؤدون في أي مكان . |
| (٢) تحتاج السيكودراما الي لغة معينة يؤدي بها الافراد ادوارهم . | (٢) يؤدي الاعضاء ادوارهم بتلقائية ودون تحديد لغة معينة للاداء . |
| (٣) يهدف هذا الاسلوب الي تحقيق أهداف علاجية اكثر منها وقائية . | (٣) يهدف هذا الاسلوب الي تحقيق اهداف علاجية ووقائية وانشائية . |
| (٤) يحتاج هذا الاسلوب الي معالج علي درجة عالية من المهارة | (٤) يستطيع اي اخصائي ان يستخدمه مع الجماعة بعد تدريب بسيط . |
| (٥) يستخدم بصورة كبيرة في المستشفيات والعيادات [illegible] النفسية والمؤسسات [illegible] الأخرى . | (٥) يمكن استخدامه في أنواع متعددة من المؤسسات المختلفة . |
| (٦) يعالج أكثر المرضى | (٦) يعالج [illegible] والمرضى أيضاً . |

ولما كان تكنيك [illegible] هو [illegible] ممارسة في طريقة خدمة الجماعة، لذا يمكننا تناوله بشيء من التفصيل .

**ثانيا : تكنيك لعب الدور : مفهومه واجراءاته :**

يقصد بمفهوم لعب الدور ان يتصرف الشخص الذى ينبغي تعديل سلوكه الشخص الهدف علي اساس مبدأ وكأن ...... حيث يدفع الشخص ان يعايش موقفاً علي مستوى تصورى ، ويطلب منه فيه ، ان يتصرف بما يمليه الموقف عليه من دور معين .

ومن هذا المنطلق نرى ان هذا الاسلوب يهدف الي وضع لاعب الدور موضع شخص اخر ، لكي يشعر بمشاعره ويؤدى السلوك بما يتفق وفهمه لمشاعر هذا الاخر . وبالتالي يكتسب الفرد من خلال الاداء او الملاحظة انماط سلوكية جديدة، او اتجاهات معينة، تزيد من ادراكه للمشكلات ، وقدراته علي التعامل معها .

وتمثيل الادوار عباره عن اسلوب يعبر الاعضاء بواسطته عن مواقف ومشكلات من واقع الحياه حيث يؤدونه بشكل تلقائي ويستخدم كاسلوب لاستكشاف عمليات التفاعل بين الاشخاص في مجتمع ما ،ومساعدة اعضاء الجماعة علي فهم وادراك احاسيسهم ودوافع سلوكهم وكذا مشاعر الاخرين ودوافع سلوكهم في المواقف الاجتماعية المختلفة ولزيادة قدراتهم علي اداء السلوك المتوقع، والتصرف في شئون حياتهم بشكل افضل خاصة اذا ما واجهتهم مشكلات او اعترضتهم صعوبات في المستقبل .

ويتطلب استخدام هذا التكنيك القيام بمجموعة من الخطوات الاجرائيه يمكن توضيحها علي النحو الآتي :-

١ ـ اختيار المواقف الخاصه بلعب الدور

وفي هذه الخطوه علي الاخصائي ان يقوم بتحديد المواقف التي يتم في اطارها تمثيل الادوار ، ومن الضروري ان ترتبط هذه المواقف باهداف الجماعة، واهداف الاعضاء، ويشترط ان تكون من واقع الحياة الاجتماعية اى معروفة لجميع الاعضاء، كما يجب ان تتسم هذه المواقف بالبساطة ويمكن تمثيل محتواها من خلال بعض الادوار. ويمكن الاشارة الي ان المواقف التي يمكنه استخدامها هنا ، مواقف ترتبط بالاتصال (التحدث والاستماع ـ واستخدام الوسيله ) ومواقف ترتبط بالقيادة واساليبها ( القيادة الديمقراطية ـ الاستبدادية ـ الفوضوية ) ومواقف ترتبط بخطوات حل المشكلة ( مثل مشكلة نقص الامكانيات والموارد الخاصة بالجماعة، ومشكلات ترتبط باسلوب الجماعة في انجاز المهام ..الخ

والهدف من هذه المواقف أن يلعب الأعضاء ادوارا معينة من خلالها يتم تنمية المهارات الاجرائية لديهم، ولدى باقي اعضاء الجماعة.

٢ ـ تحديد الادوار :

وفي هذه الخطوه يقوم الأخصائي بتحديد الادوار التي يحتويها الموقف فمثلا الموقف الخاص باساليب القيادة يحتوى علي ثلاثة ادوار دور القائد الديمقراطي ـ دور القائد الاستبدادى ـ دور القائد الفوضوى .

والموقف الاتصالي يحتوى علي دور القائم بالتحدث ، ودور القائم بالاستماع ودور يقوم به الملاحظ ....

والخلاصه انه من الضروري ان يقوم الاخصائي بتحديد الادوار تحديدا دقيقا، مع تحديد الاسس والمتطلبات التي يتم في اطارها اداء هذه الادوار .

٣ ـ اختيار لاعبي الادوار وتهيئتهم :

من المرغوب فيه ان يختار كل عضو الدور الذى يرغب في تمثيله ، وذلك حتي يتمكن كل عضو من اداء دوره بتلقائية، ويستطيع ان يبتكر ويبدع في طريقة ادائه للدور، وليكون سلوكه معبراً عن الحقيقة .

ويمكن للاخصائي ان يختار بعض الاعضاء لاداء ادوار معينة تتناسب مع افكارهم ومشاعرهم واتجاهاتهم وانماط سلوكهم ،و ذلك لاحداث تغييرات معينه في شخصيات هولاء الاعضاء ، وبعد اختيار الاعضاء ،علي الاخصائي ان يقوم باعدادهم، وتهيئتهم لكي يستطيعوا اداء هذه الادوار طبقا للمحددات العامه لها، ولكن دون فرض لغة معينة أو طريقة معينة للاداء بل يترك ذلك للشخص نفسه .

٤ ـ تهيئة المكان الخاص بلعب الادوار

وهنا علي الاخصائي تهيئة مكان تمثيل الادوار، ليحدد مكان اداء الادوار وطريقة جلوس المشاهدين من باقي اعضاء الجماعه ، ومدى توفر الامكانيات المادية المطلوبة للاداء مثل السبوره او جهاز فيديو.... الخ حسبما يقتضي الموقف .

٥ ـ تهيئة الجمهور للملاحظة :

والمقصود بالجمهور هنا باقي اعضاء الجماعة من المشاهدين،والاخصائي يقوم باعطائهم ارشادات معينة لبعض الجوانب الخاصة بالموقف التمثيلي، وحثهم علي المشاهده وتسجيل الملاحظات ، ويمكن للاخصائي ان يجلس مع جمهور لامشاهدين لتحقيق مايسمي بالضبط والتحكم في الاعضاء اثناء عملية اداء الادوار .

٦ ـ لعب الادوار

وتتطلب هذه العملية ان يقوم الاعضاء باداء الادوار المكلفين بها ، في حدود الوقت الزمني المحدد لذلك ، ويمكن للاخصائي ان يتدخل وقت اللزوم لمساعدة الاعضاء علي اداء ادوارهم بشكل ايجابي .

٧ ـ اجراء مناقشات تقويمية حول الادوار التي تم تمثيلها :

وفي هذه الخطوه يقوم الاخصائي باجراء مناقشه حول الادوار التي تم تمثيلها، ويستمع لملاحظات الاعضاء، ويعطي الفرصه للقائمين باداء الادوار للدفاع عن انفسهم وابداء وجهات نظرهم ، ثم يقوم بتلخيص اهم الدروس المستفاده من هذا الموقف ، حتي يدعم ذلك لدى الاعضاء .

ومن خلال الخطوات الاجرائية السابقة نستطيع أن نحدد دور الأخصائي في استخدام هذا التكنيك في العمليات الآتية :

أ ـ عملية الدراسة :

ومن خلالها يقوم الاخصائي بتحديد ودراسة المواقف الخاصة بتمثيل الادوار ،وماهي الاهداف التي يسعي الي تحقيقها؟وماهي الادوار التي تتيحها هذه المواقف ؟

ب ـ عملية التشخيص :

وتنصب هذه العملية علي تحليل كل دور لتحديد متطلباته، والمهارات والخبرات التي يتيحها، وسمات الشخصية التي يمكنها ان تقوم بهذا الدور، وما العائد من وراء هذه الادوار، وكيفية ادائها .

جـ ـ عملية الاعداد :

والمقصود بهذه العملية ان يقوم الاخصائي بتهيئة القائمين بتمثيل الادوار وتعليمهم كيف يؤدونها ، وكذلك اعداد وتهيئة باقي اعضاء الجماعة للملاحظة، بالاضافه الي اعداد وتهيئة المكان الذى يتم من خلاله اداء الادوار.

د ـ عمليه التنفيذ :

من الضرورى ان يتم التنفيذ طبقا للتخطيط المسبق لها، مع الالتزام بالوقت المحدد لذلك ، وان يكون هناك تعاون من كل اعضاء الجماعة في عملية التنفيذ، بمتابعة وتوجيه الاخصائي .

و ـ عملية التقويم والمناقشة وتسجيل النتائج :

وتنصب هذه العملية علي مناقشة الملاحظات التي تم تسجيلها علي تجربة لعب الادوار ، لتحديد السلبيات والايجابيات، والتوصل الي النتائج والدروس المستفاده من هذه التجربه .

ويتيح اسلوب تمثيل الادوار الفرصه لاكتساب المهارات المتنوعه وهذه المهارات هي (1) :ـ

---

(1) Michael Argyle, Social Skills and Work : London and New York , 1981, PP. 89-90.

١ ـ مهارات الملاحظة Observation Skills

ان استخدام هذا الاسلوب مع الجماعة، يساهم في تنميـــــة مهارات الملاحظة لدى اعضاء الجماعة، فمن خلال حصول العضو علـــي معلومـات عن الموقف التمثيلي يتمكن من ملاحظة طريقة الاداء بدقـــه، بالاضافة الي قدره العضو علي ملاحظة التعبيرات والانفعالات التـــي تظهر علي القائم بالدور ، كما ان ادراك الفرد وفهمه للاتجاهـــات والسلوك تمكنه من القيام بالملاحظه ٠

٢ ـ مهارات الاستماع Listening Skills

ان طريقة التمثيل تعمل علي جذب انتباه الاعضاء، وتحثهم علـي الانصات لما يقال بالاضافه الي تسجيل الاعضاء لبعض الانطباعـــات والملاحظات فهذا يزيد من قدره الاعضاء علي الانصات الفعال ٠

٣ ـ مهارات الكلام

ان اداء الفرد لدور معين امام مجموعة من الاعضاء، تجعله يتخير تعبيرات لفظيه مناسبه، ويستخدم صوته بطريقه مناسبة ،كما انـــه يستخدم اداءات حركيه مصاحبه للكلام، وذلك يزيد من مهـــارات الكلام لـدى الاعضاء ٠

٤ ـ التبعير عن الاتجاهات

ان استخدام اسلوب تمثيل الادوار، يجعل الفرد يعبر عـــن مشاعره واحساسيه، واتجاهاته تجاه الدور الذى يقوم بتمثيلـــه، بالاضافه الي انه يسمح للعضو المشاهد ان يعبر عن ملاحظاتـــه وانطباعاته تجاه الادوار التي شاهدها، ولهذا فان هذا التكنيـــك

يساعد علي التعبير عن الاتجاهات الإيجابية والسلبيه نحو الموضوعات والمواقف الاجتماعية المختلفة .

ويمكن الاشاره الي ان هذه المهارات تتحقق ضمنياً ، بجانب الاهداف التي يضعها الاخصائي لمواقف لعب الادوار، وذلك يجعل لهذا التكنيك أهمية قصوى لاستخدامه في طريقة خدمة الجماعة .

ثالثا : استخدامات تكنيك لعب الدور في طريقة خدمة الجماعة :

يمكن استخدام اسلوب تمثيل الادوار في خدمة الجماعة لتحقيق ثلاث اهدافاساسيه علاجية ـ ووقائية ـ وانمائية . ولمزيد من التوضيح نحدد الجوانب الرئيسيه التي تحتويها هذه الأهداف

(١) لعب الادوار وتحقيق الاهداف العلاجية :

يمكن استخدام اسلوب لعب الدور، في تعديل سلوك سلبي لاحد الاعضاء، او لتعديل اتجاهات سلبيه لدى بعض اعضاء الجماعة، او لحل بعض المشكلات التي يعاني منها العضو او الجماعة .

ويمكن ان نستفيد من التجارب السابقة في هذا الصدد، ففي احدى الدراسات عن لعب الادوار طلب الباحث من عدد من المدخنين ان يدعوا انهم لايدخنون ويحاولوا اقناع غيرهم من المدخنين بضرورة توقفهم عن التدخين .... ووزعوا عشوائيا علي مجموعتين احدهما مستمعه والثانية ناصحه ، وبعد ثلاثة اسابيع من اجراء التجربه وجد أن افرادالمجموعتين قد تغير سلوكهم من ناحيه التدخين ... الا ان من مثلوا الدور زاد تغير

سلوكهم من ناحيه التدخين .... الا ان من مثلوا الدور زاد تغيراتجاهاتهم عن المستمعين .. وبعد فتره ثلاثة اسابيع اخرى تراجع المستمعون الى اتجاهاتهم قبل اجراء التجربه بينما استمر المثلون في اتجاهاتهم نحو التدخين.

وتوضح نتائج هذه الدراسه انه يمكن استخدام تكنيك لعب الدور لعلاج بعض المشكلات السلوكيه . بما يساهم في تحقيق الاهداف العلاجية لخدمة الجماعة .

(٢) لعب الادوار وتحقيق الاهداف الوقائية

ان ممارسة لعب الدور مع اعضاء الجماعة، يتحقق من ورائه الكثير من الاهداف الوقائية، فعندما يشاهد الفرد موقفا يتضح فيه اخطاء الانصات او يتحدد فيه الجوانب الرئيسية التي علي الفرد ان يبتعد عنها لكي يكون عضواً فعالاً في الجماعة، او عندما يمثل احد اعضاء الجماعة دور القائد، ويتعرف علي سلبيات وايجابيات القائد، فان في هذه النواحي جميعها ارشادات وقائية للعضو لكي يبتعد عن جوانب سلوكيه معينه تقيه من الوقوع في المشكلات .

وعندما يمثل الفرد موقفاً عن الادمان او يشاهده، فان في ذلك ارشادات موجهة للعضو عن مضار الادمان وخطره، وتساهم هذه الارشادات في تحقيق الاهداف الوقائية لخدمة الجماعة .

(٣) لعب الادوار وتحقيق الاهداف الانمائية

والمقصود بالاهداف الانمائية، تلك المهارات والخبارات التي يكتسبها العضو وتساهم في بناء شخصيته وتقويتها، ويمكن القول ان اسلوب تمثيل الدور يعمل علي تحقيق العديد من الجوانب الانمائية نوجزها فيما يلي :-

(أ) يمكن ان يستخدم في توضيح المشكلات وتنمية المهارات المتعلقة بالحياة الاجتماعية للجماعة، كتعلم الاعضاء كيف ينظمون اجتماعاً او يديرون مناقشة ، ويعملون معاً، كاعضاء فريق متعاون .

(ب) كما يمكن استخدامه لاكساب الاعضاء المهارة في حل المشكلات المختلفة الشخصية والجماعية والمجتمعية، ليتمكن من توظيف هذه المهارة في مواجهة المواقف الحياتية واستثمارها الاستثمار الافضل.

(جـ) عن طريق لعب الادوار يمكن تدريب القيادات وزيادة مهاراتهم ليصبحوا قادة ناجحين في اداء مسئولياتهم مع الجماعة .

(د) عن طريق لعب الادوار يمكن تنمية القدرة علي التفكير المنطقي والابتكارى ، من خلال الابداع في اداء وتمثيل المواقف الاجتماعية المختلفة .

وعلي الرغم من أهمية الاهداف سالفة الذكر ، وأهمية اسلوب لعب الادوار في تحقيقها، الا أن هناك خمسة أهداف اخرى يمكن تحقيقها في طريقة خدمة الجماعة باستخدام هذا الاسلوب وهي :

١ ـ الفهـــم　　　　٢ ـ الحث والاثاره

٣ ـ التقديــر　　　　٤ ـ اتخاذ القرارات

٥ ـ تغيير السلوك

وتأسيساً علي ماتقدم تتضح أهمية لعب الدور كتكنيك يمكن استخدامه في طريقة خدمة الجماعة، ولكي يحقق هذا التكنيك فعالية، فهناك شــروط اساسيه لنجاحه وهي :

أ ـ شعور الفرد ذاتيا بحاجته الي لعب الدور ٠

ب ـ العفوية والتلقائية عند تنفيذ ضروب السلوك وما تمليه من ابــراز الحجج التي تكشف عن أهمية الدور الممارس ٠

جـ ـ تلقي الدعم ٠٠٠ وذلك لكي يكتب للدور الجديد الاستمرار ٠

وجدير بالذكر انه اذا ما نظرنا الي الشرطين الاوليين كشرطيــن اساسيين للممارسة ذاتها، فان الشرط الثالث هو الذى يكتب للممارســة استمرارها٠

رابعا : استخدام تكنيك لعب الدور في تنمية المهارات الاجرائية :

تشير الدراسات والبحوث الي انه يمكن استخدام تكنيك لعب الدور في اكتساب وتنمية المهارات الاجرائية لدى الاعضاء ـ ( مهارات حــل المشكلة ـ مهارات الاتصال ـ مهارات القيادة ) ٠ في المراحل العمريــة المختلفة، وفي مجالات متعددة ومنها علم النفس ، والمعوقين،والخدمـــة الاجتماعية، والتعليم ، وغيرها من المجالات ٠

وقد أوضحت هذه البحوث بعض النتائج المرتبطة باستخدام هـذا التكنيك، وكيفية تنفيذه عملياً في المجالات المختلفة، وهذا يدفع الباحث الي عرض هذه البحوث والدراسات علي النحو التالي :

تشير احدى الدراسات التي استخدمت تكنيك لعب الدور في تنمية المهارات الاجتماعية والذهنيه لدى الاطفال، الي ان هذا التكنيك يمكن استخدامه في تنمية نواحي الابداع Creativity ، ومهارات حل المشكلة Problem Solving وتنمية اللغة Language Development ومهارات التفكير المنطقي Logical Skills والمعرفة الاجتماعية Social Knowledge ، ويتم تحقيق ذلك من خلال تحديد مواقف واعية مخططة يقوم باعدادها المعالج او الاخصائي النفسي ثم يتم تحديد ادوار معينه في اطار هذه المواقف، يلعبها بعض الاعضاء - بعد تهيئة وتدريب من قبل المعالج - امام مجموعة من المشاهدين - ويتم مناقشة محتواها بعد الانتهاء من تمثيل الادوار. وقد اوصت هـذه الدراسة، بضرورة التكامل بين تكنيك لعب الدور ، والتوضيح ، والتفاعل الاجتماعي اثناء الممارسة والعلاج ٠

وتؤكد دراسة اخرى علي أنه يمكن المزاوجة بين المحاضرة، ولعب الدور في تعليم التلاميذ مهارات الاتصال، وهذه الطريقة يتم استخدامها عن طريق مدرس مدرب علي ذلك ، ويمكنه استخدام المحاضرة مع لعب الدور لزيادة التفاعل بين التلاميذ ، وتنمية قدراتهم علي الانصات والتفكير والتحدث ،وتعتبر هذه الطريقة اسلوب لتحسين العائد من العملية التعليمية ٠

وفي دراسة عن استخدام انشطة لعب الدور في تعليم حل للمشكلة،قام الباحثون بتدريب مجموعة من المدرسين علي كيفية استخدام لعب الدور في تعليم مهارات حل المشكلة للتلاميذ، ثم قام المدرسون بممارسة هذا الاسلوب مع ٣٠٧ تلميذ من المدارس العاليه، وساعدوا تلاميذهم علي النواحي الآتية :

(١) كيفية تحديد المشكلة .

(٢) كيفية اقتراح الحلول لها .

(٣) اتيحت لهم الفرصة للممارسة والتدريب .

(٤) تم ارشاد التلاميذ وتوجيههم اثناء عملية الممارسة من خلال المواقف التعليمية المختلفة .

وكان من استنتاجات هذه الدراسة، ان استخدام تكنيك لعب الدور من خلال المواقف التعليمية التي عاشها التلاميذ، يؤدي الي تعليمهم مهارات حل المشكلة .

وتؤكد احدى الدراسات علي انه يمكن استخدام لعب الدور لتعليم العملاء المعايير الاجتماعية، وكذلك مهارات الاتصال، وزيادةالقدرة علي الاستماع الواقعي، وتحدد الدارسة خمس خطوات لبناء مهارة الاتصال هي :

أ ـ تحديد الرساله Recognizing the Message

ب ـ تقوية القدرة علي الاتصال وكيفية تحقيقه .

جـ ـ إختيار الكلمات . Choosing the words

د ـ نقل وتوصيل الرساله . Conveying the Message

هـ ـ مراجعة العائد Checking Outcome

وفي دراسة عن مهارات الاتصال وكيفية اكسابها لدى اعضاء الجماعة، استهدفت هذه الدراسة تحسين مهارات الاتصال لدى المرضى من خلال استخدام لعب الادوار، وشريط الفيديو، وكانت مهارات الاتصال المستهدفة هي :

- التعبيرات الوجهية بنظره العين، ووضع الجسم، والاشارات .
- الاتصال في محتوى الموضوع، مع المبادأه اثناء المحادثةلادراك المحيط الاجتماعي .
- الرسائل الخاصة بتنمية الادراك .
- التماسك الذى يحدث من خلال تتابع المعلومات ، والتعبيرات الكلامية التي تأتي بمفاهيم جديدة بالنسبة للاعضاء .

وبعد ان قام بتحديد المهارات المراد تعليمها للاعضاء، قام باستخدام لعب الدور من خلال مواقف مناسبه لهذه المهارات مع استعمال شريط الفيديو في عملية المراجعة ، واجراء المناقشة الهادفة حول محتواه ، وكان التقييم يتم بصوره اسبوعية، وكان من نتائج هذه الدراسة، ان هناك تحسن مبدئى في مهارات الاتصال .

ولقد اشارت دراسة اخرى الي انه يمكن استخدام لعب الدور في تنمية مهارات حل المشكلة ، وكذلك مهارات الاتصال لدى الاعضاء، فلقد قام الباحثون بتكوين جماعة من العاملين في مجال الصحة العقليه،والخدمات الانسانية، وكانت الجماعة تضم ( السكرتيرات ـ والعاملين في قسم الاستقبال ) ، وتم تدريب هذه الجماعة علي الاتصال اللفظي، وغير اللفظي، وزيادة القدرة علي الاتصال بالغير، وطريقة وشكل الاستجابة،

وقد استخدم الباحث في تدريبه للجماعة اسلوب لعب الدور •

وكان من نتائج هذه الدراسة ان هناك تحسن في مهارات الاتصال وكذلك في مهارات حل المشكلة لدى الاعضاء •

ويتضح من خلال هذه الدراسات السابقة ان تكنيك لعب الدور ، من الوسائل الفعالة في تنمية واكساب المهارات الاجرائية سواء مع الاسوياء او المرضي ، الأمر الذى يبرز أهمية استخدام هذا التكنيك كوسيلة فعالة في تحقيق اهداف طريقة خدمة الجماعة، ويدفع الباحث الي استخدام هذا التكنيك مع تكنيك المناقشة الجماعية لتنمية المهارات لدى اعضـــاء الجماعـة •

# المناقشة الجماعية كأداة أساسية *

## يجب الاهتمام بها في طريقة خدمة الجماعة

**أهمية الموضوع وهدفه :**

وركزت الكتابات العربية في طريقة خدمة الجماعة - عند تناولها لوسائل التعبير المستخدمة في برامج الجماعات - على تلك الوسائل التي تستخدم غالبا إما للترويح أو شغل أوقات الفراغ، كالقصة، والتمثيلية ، والرحلة، والفيلم السينمائي وغيرها دون أن تتعرض لوسيلة هي بحق حجر الزاوية في هذه الطريقة وهي المناقشة الجماعية ( Group Discussion ) والتي من خلالها تتاح الفرصة للتفاعل اللفظي بين أعضاء الجماعة الذى يساعد بالتالي على نموهم وتقدمهم وتقدم الجماعة بصفة عامة . كما أنه من حيث الممارسة لوحظ أن الاخصائيين الاجتماعيين في عملهم مع الجماعات في مختلف المجالات لايهتمون كذلك بأستخدام هذه الوسيلة مع تلك الجماعات رغم أهميتها، ولعل السبب يرجع أصلا لمرحلة إعدادهم إذ خلت جميع كتب خدمة الجماعة من التعرض لهذا الموضوع، بأستثناء كتاب واحد فقط هو كتاب أ.د.محمد شمس الدين أحمد الذى ذكر عنها أنها أساس عملية الاتصال والطريق الرئيسي لتكوين العلاقات واخذ القرارات .

كان ذلك هو الدافع الأساسي وراء إعداد هذا الموضوع، حيث حاول مقدمه أن يبرز قيمة وأهمية المناقشة الجماعية كأداة أساسية في طريقة خدمة الجماعة، آملا أن تسد هذه المحاولة ولو بعض النقص الذى لمستهما يتعلق بهذه الوسيلة سواء على المستوى النظرى أو المستوى

* اعداد الاستاذ الدكتور/ كرم محمد الجندى .

التطبيقي العملي، ولعله بهذه المحاولة يكون قد فتح الطريق أمام نفسه أولا وامام غيره لمواصلة السير والبحث في المناقشة الجماعية بأعتبار أنها أداة هي بحق صلب ممارسة طريقة خدمة الجماعة .

**تعريف المناقشة :**

هناك بعض التعاريف التى حاولت توضيح ماهية المناقشة تعرض بعضها فيما يلي :

المناقشة عبارة عن نشاط جماعي يأخذ طابع الحوار الكلامي المنظم الذى يدور حول موضوع معين أو مشكلة معينه ·

وثمة تعريف آخر للمناقشة يقول : تحدث المناقشة عندما يجتمع عدد من الاشخاص وجها لوجه يتبادلون المعلومات ، أو يحاولون الوصول الي قرار بشأن مشكلاتهم المشتركة ، وذلك من خلال التفاعل اللفظي Oral Interaction .

وتعرف أيضا بأنها : وسيلة أساسية في طريقة العمل مع الجماعات حيث أنها نشاط تعاوني يشترك فيه أعضاء الجماعة علي أساس من الحرية والشعور بالمساواة ·

كما تعرف كذلك بأنها : موقف تعليمي ، يتيح للأعضاء الفرصة للتعبير عن أفكارهم ، ومشاعرهم ، ويحاولون بواسطتها حل مشكلاتهم ·

وتعرف أيضا بأنها الحوار الكلامي الذى يدور بين عدد من الاشخاص بغرض الوصول إلي حالة من الفهم المتبادل لموضوع ما أو إلي حل لمشكلة معينة ·

تلك هي المناقشة من خلال التعاريف التي تناولتها والتي أشارت إلي أهم العناصر المكونة لها، ولاشك أنه يهمنا هنا التعرف علي أهم ما يميز المناقشة الجماعية عن غيرها من أساليب التخاطب الأخرى

كالندوة، والمناظرة، والمحاضرة، إذ أنها متفقة من حيث العناصر الأساسية المكونة لها وهي : الموضوع أو المشكلة موضع الاهتمام، الأفراد المهتمون بها، وسيلة التخاطب وهي الكلام .

من المعروف أنه لايمكن حدوث اتصال ما دون أن يحدث شخص ما فعلا يقابله رد فعل من شخص آخر، وبالتالي فأن الاتصال الشفهي يتطلب دائما التحدث والاستماع، وتلك هي الصفة الأساسية المشتركة في جميع أنماط التخاطب ، أما الاختلاف بينها فيكون في درجةالتوازن أوالتعادل بين كل من التحدث والاستماع، وكذا اتجاه الحديث ، والغرض منه، ونوعية العلاقة بين المتحدثين، ومن ثم فإن أهم مايميز المناقشةالجماعية هو شعور كل فرد فيها بأنه يتساوى مع الآخرين من حيث فرص التحدث والاستماع، ولايعني هذا أن علي كل منهم أن يتكلم بقدر ما يستمع لغيره، بل يعني أنهم متساوون من حيث مسئولية المشاركة في التحدث وفي الاستماع، وعلي ذلك فمن الطبيعي أن يكون مصدر الاتصال الأساسي ( المرسل ) في المناقشة الجماعية دائم التغير، وهذا يعني أن كل فرد يكون خلالها متحدثا في لحظة ما، وفي لحظة أخرى مستمعا.... وهكذا، وهذا أهم ما يميز المناقشة الجماعية عن الندوة والمناظرة والمحاضرة .

ولكن ما أهم الصفات التي يجب أن تتوفر في الجماعةالتي تستخدم المناقشة الجماعية حتي لاتكون مجرد أداه لمساعدتها علي وضع الحلول لمشكلاتها واتخاذ قرارات بشأنها، بل لتساعد أعضائها علي التفاهم وحسن التكيف مع بعضهم البعض بما يتيح الفرص لتكوين العلاقات الطيبة بينهم، الأمر الذى يؤدى إلي تماسك الجماعة وبالتالي إلي نمو أعضائها كأفراد وكجماعة ؟ .

**الصفات الواجب توافرها في جماعة المناقشة :**

مما لاشك فيه أنه كلما زاد عدد أفراد الجماعة كلما انخفض تبعا لذلك معدل اشتراك أى منهم في المناقشة إلي جانب أن ذلك يتيح الفرصة للعضو المتسلط أن يشغل معظم وقت الاجتماع بحديثة دون أن يتيح لغيره فرصة التحدث . كما أنه كلما ازداد عدد الأعضاء كلما قلت الفرصة أمام الاخصائى الاجتماعي للعمل بالأسلوب الديموقراطي ، إذ سيبذل مزيدا من الجهد في المحافظة علي النظام ووضع الحدود للسلوك ، وضبط عملية الاتصال ، يضاف إلي هذا ضعف فرص تماسك مثل هذه الجماعة ، وتزايد فرص تكوين العشيرات بها، وما تستغرقه ـ تبعا لذلك ـ من وقت طويل لكي تصل إلي قرار .

لذا فان جماعة المناقشة يجب أن يتوفر بها الصفات الإساسية التالية :

١ ـ يجب ان تتكون جماعة المناقشة من عدد من الأعضاء يسمح بأن يدرك كل الآخر ويشعر بوجوده ويمكنه التفاعل معه، وبالتالي فلا يجب أن يزيد هذا العدد عن عشرين عضوا .

٢ ـ أن يجمعهم هدف مشترك يجعل كل منهم يشعر بأن نجاحه في تحقيقه مرتبط بل متوقف علي نجاح الآخرين في إنجازه .

٣ ـ أن يشعر كل فرد بعضويته بل بانتمائه Belonging للجماعة.

٤ ـ وأن يكون التفاعل اللفظي Oral Interaction هو وسيلة التعبير الاساسية المستخدمة أثناء المناقشة .

٥ – أن يكون سلوك الأعضاء وفق ما ارتضته الجماعة من معايير وتقاليد متفق عليها . Norms and Procedures .

هذا ، ولقد سبق القول أن الجماعة التي تستخدم المناقشة الجماعية يجب ألا يزيد عدد أعضائها عن عشرين فردا للاعتبارات السابق توضيحها، فماذا يكون تصرف الأخصائي إذا ما كان عدد أفراد الجماعة أكثر من ذلك ؟ .

يمكن للأخصائي الاجتماعي في هذه الحالة أن يلجأ إلي تقسيمها لوحدات صغيرة تعرف بجماعات الطنين أو الهمس Buzz groups حيث تكون في هذه الحالة هي الوسيلة الأكثر ملائمة لكي تتاح الفرصة أمام كل فرد في الجماعة الكبيرة أن يتكلم ويدلي بآرائه ويعبر عن أفكاره . وقد ابتكرها وطورها J.D. Phillips وأطلق عليها اسم ( Phillips 66) حيث تقسم الجماعة الكبيرة إلي عدد جماعات صغيرة Subgroups تتكون كل منها من عدد ٦ أشخاص ، حيث تقوم الجماعات الصغيرة المكونة كل علي حدها بالمناقشة لمدة ٦ دقائق، وتتميز هذه الطريقة بإنها ذات مرونة كبيرة . فبعد أن يقدم الموضوع في بداية الاجتماع لتسمعه الجماعة ككل، أو بعد مناقشة عامة يشترك فيها بعض أعضاء الجماعة الكبيرة تقسم تلك الجماعة إلي وحدات صغيرة تتكون كل منها من ٦ أشخاص ، ( ويمكن أيضا أن يكون العدد ٨ أو ١٠ أشخاص تبعا للظروف ) . بعد ذلك يطلب من كل جماعة منها دراسة أو بحث سؤال معين أو جانب محدد عن جوانب الموضوع المطروح للبحث والمناقشة . ويمكن أيضا أن يطلب من هذه الجماعات دراسة ومناقشة

جانب واحد. وقبل المناقشة تقوم كل جماعة من تلك الجماعات الصغيرة باختيار قائد لها يسجل أيضا، ثم تدون ما تصل إليه من آراء حول الجانب المعروض عليها، وذلك في تقرير يعرض علي الجماعة الكبيرة ككل حيث يقوم قائد كل جماعة صغيرة بعرض تقرير جماعته .

وبهذه الطريقة يأخذ كل فرد دورا إيجابيا في عملية التفكير والمناقشة الأمر الذى يزيد من شعور الأعضاء بالرضا والارتياح من ناحية ويسهم في نموهم وتقدمهم من ناحية أخرى .

أهمية المناقشة الجماعية:

إنه لكي تتضح أهمية المناقشة الجماعية يجب البدء أولا بعرض بعض الحقائق المتعلقة بها، حيث يبين ذلك أسباب اهتمام طريقة خدمة الجماعة بها، ولماذا تعتبر من أهم وسائل التعبير التي نستخدمها لمساعدة الافراد والجماعة علي التغير والنمو ، وذلك فيما يلي :

١ ـ تتيح المناقشة الجماعية الفرصة للفرد لأن يرى نفسه في الجماعة ( حيث تكون الجماعة بالنسبة له كالمرآة التي تعكس صورته)،فهو يكشف استجابات الآخرين لسلوكه، وردود أفعالهم التي يحدثها تفاعله معهم، وبالتالي يصبح أكثر حساسية More Sensitive وإدراكا لدوافعه ومشاعره وأساليب تعامله مع الأشخاص الآخرين.

٢ ـ أوضحت نتائج الدراسات التي قام بها بوفارد Bovard أن المناقشة الجماعية تساعد علي تهيئة فرص التماسك وارتفاع الروح المعنوية في الجماعة، بحيث أنه كلما ازدادت الجماعة تماسكا

كلما ازدادت قوتها في التأثير علي أفرادها ، فإن المناقشةالجماعية تساعد علي تبادل الخبرات وتصحيح المفاهيم وتعديل السلوك ·

٣ ـ أسفرت بحوث كيرت ليفين Kurt Lewin وتجاربه أن استخدام المناقشة الجماعية كوسيلة للتأثير في الاتجاهات ،أكثر فاعلية ونجاحا عنه بالنسبة لاستخدام الطرق التقليدية Traditional Methods وإلي جانب تأثيرها علي الاتجاهات ، فإن لها أهميتها أيضا في تغيير السلوك ·

٤ ـ بينت دراسات بيرندا Ruth W. Berenda أن آراء التلاميذ قد تأثرت بآراء زملائهم بدرجة أكبر من تأثرهم بآراء مدرسيهم عندما أتيحت لهم فرص تناول سلوكهم بالفحص والدراسة والمناقشة

٥ ـ تشير دراسات قرار الجماعة إلي أن الأفراد يلتزمون بالقرارات الجماعية التي يشاركون في اتخاذها أكثر مما يلتزمون بالقرارات الفردية ·

بناء علي تلك الحقائق كانت المناقشة الجماعية أداة هامةفي طريقة خدمة الجماعة تستخدمها لمساعدة الأفراد لاكتساب معايير السلوك التي تتفق وقيم المجتمع وثقافته من خلال التفاعل الجماعي الموجه، إذ لكي يحظي الفرد بقبول جماعته أو ينال تقديرها فإن عليه أن يلتزم بالمعايير التي ارتضتها ، وبصفة عامة فإن المناقشة بمثابة أداة هامة في طريقةخدمة الجماعة للأسباب الاتية :

أ ـ أنها أداة الجماعة التي تستخدمها في وضع وتصميم برامجهاوتنفيذها وتقويمها ·

ب - انها بمثابة موقف مناسب للتدريب علي الحياة الديمقراطية بممارسة القيادة والتبعية الواعية

جـ - تتيح الفرصة لأعضاء الجماعة لأن يتدبروا شئون حياتهم الجماعية بأنفسهم مما يكسبهم الثقة بالنفس والشعور بالمسئولية .

د - تتيح الفرصة للأعضاء لممارسة التفكير والعمل التعاوني

هـ - تمارس الجماعة من خلالها أساليب الضغط الجماعي علي أفرادها إذا ما خرجوا عن معاييرها .

و - تتيح الفرص لشعور الفرد بقيمته ومكانته في الجماعة .

دور الاخصائي الاجتماعي في المناقشة الجماعية :

مما لاشك فيه أنه حينما نتحدث عن دور الإخصائي الاجتماعي في المناقشة الجماعية نجد أن ذلك يذكرنا بدراسات ليبت ، وهوايت Lippitt and White والتي تعرف بدراسات الأجواء الاجتماعية لمعرفة تأثير ثلاثة أنواع من الأجواء الاجتماعية علي سلوك الفرد ، وعلي الجماعة، وهذه الأجواء هي : الديموقراطي، والاتوقراطي والفوضوى، وما أسفرت عنه من نتائج تؤكد أهمية وضرورة الايمان بالأسلوب الديموقراطي كأسلوب يستخدمه الأخصائي الاجتماعي مع الجماعات التي يعمل معها في مختلف المواقف التي تمر بها والتي منها المناقشةالجماعية.

ومن الجدير التنويه هنا بل التأكيد بأن أخصائي خدمة الجماعة عندما يقوم بالعمل مع أى من الجماعات لمساعدتها علي النمو وتحقيق الأهداف ،فأن عليه بادىء ذى بدء ألا يعتبر نفسه عضوا فيها ، ولاقائدا

لها، بل هو أخصائي اجتماعي يساعد العضو قائد الجماعة علي القيام بدوره في قيادة اجتماع المناقشة، إلي جانب مساعدته له علي النمو واكتساب المهارة في القيادة والتبعية التعاونية الواعيه، وكذا مساعدة الجماعة ككل وخلق المناخ الاجتماعي الديموقراطي الذى يشجع كل فرد فيها علي الاشتراك في المناقشة ، وابداء آرائه وعرض أفكاره . ويقول ا.د.محمد شمس الدين احمد في هذا الصدد أن الاخصائي هو الشخص المعين من قبل الموسسة الاجتماعية ليعمل مع الجماعة أو الجماعات الموجودة فيها، أما قائد الجماعة فهو الشخص الذي يظهر بناء علي صفاته الشخصية أو اختيار أفراد الجماعة له، فكل جماعة لها قائد أو قادة من أعضائها . والعمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية يحتاج بالاضافة الي قادة الجماعة إلي أخصائي يعمل معها، ولايتعدى دوره المساعدة والمعونه التي يقدمها إلي الاعضاء والجماعة لنموهم وتحقيق أغراضهم والوصول إلي أهدافهم، فهو ليس بقائد ديموقراطي ولكن أخصائي يستخدم الأساليب الديموقراطية .

ولما كان الاخصائي يهتم بالمناقشة الجماعية كوسيلة يساعد بواسطتها الاطفال والراشدين لكي يتبادلوا الآراء والأفكار حول المسائل التي تهمهم كأعضاء في جماعات، فإنه بالتالي لايجب أن يكون موقفه من الجماعه موقف المعلم أو المحاضر الذى يستخدم معظم الوقت لعرض أفكارة ومعلوماته الخاصة بل عليه أن يهيء الجو المناسب الذى يشجع الأعضاء علي التفاعل والمشاركة وتبادل وجهات النظر .

وتقول كونوبكـــا Konopka أنه لما كانت مشاعر النـــــاس وأفكارهم Feelings and thoughts يمكن التعبير عنهـا بوسائل متعددة من أهمها الكلام، لذلك كان تشجيع التفاعل أثناء المناقشة بمثابة صفة أساسية من صفات طريقة خدمة الجماعة .

ويمكن للاخصائى ـ لكي يشجع علي التفاعل ويزيد منه ـ أن يعكـس تعليقات الأعضاء أو استفساراتهم علي الجماعة ذاتها، بمعنـي قيامـــه باعادتها للأعضاء بأسلوبه الخاص للتفكير فيها .

ومن الأهمية بمكان أن يسود جو الجماعة أثناء المناقشةالاحســاس بالتقبل المتبادل، وبالتالي يتعين علي الاخصائى ألا يكون حساسا فقـــط بالدرجة التي تجعله يدرك ما قد تتضمنه عبارات الأعضاء من شحنــات انفعاليه، بل عليه أن يكون من المهارة بالدرجة التي تجعله يستجيـــب بالكيفيـه التي تبعث البصيرة والفهم بينهم بما يساعد بالتالي علي تكويــن الشعور بالامن والاحساس بالطمأنينـه .

ولاشك أن أعضاء الجماعه يحفزهم للاشتراك في المناقشة دوافــع متعدده، منها الرغبـه في تحقيق المزيد من الفهم، والاحساس بتقديـــر الآخرين، والشعور بالرضا والارتياح لقدرته علي التحدث بحريةوانطـلاق في الجماعة أثناء الاجتماع معبرا عن ذاته، وقد يحجم العضــــو عــن المشاركة الايجابية في المناقشة إذا ما تملكه الخوف من رفض الجماعــة

له أو استهزائها بآرائه، ويستطيع إخصائي الجماعة بمهارته مساعدته علي اجتياز مثل هذا الموقف .

وتأسيسا علي ماسبق، والتزاما من الاخصائي الاجتماعي للقيام بمساعدة الجماعة في إطار هذه المسئولية المهنيه فإن دوره في جماعات المناقشة يتبلور في قيامه بمساعدة أفرادها إلي جانب مساعدة قائدها علي ما يأتي :

تحديد وتوضيح الموضوع أو المشكلة موضع المناقشة، ثم البدء في تحليلها والتعرف علي العوامل المختلفة المتصلة بها الأمر الذى يساعدعلي أقتراح الحلول المناسبة في ضوء ظروف وامكانيات وقدرات الأفراد والجماعة والمؤسسة . ولكن هذا مجرد توضيح لدور الاخصائي في اجتماعات المناقشة من الناحية الاجرائية فقط، ولاشك أن من المهم النظره لدوره في تلك الاجتماعات من الناحية المهنية حتي نتمكن من وصف عملية المساعدة التي يقوم بها، وسنحاول ذلك في إطار مبادىء طريقة خدمة الجماعة، بأعتبار أنها بالنسبة للاخصائي بمثابة المرشد الذى يوجه سلوكه وتصرفاته في جميع المواقف الاجتماعية للجماعة - والتي منها المناقشة الجماعية وبالتالي عليه العمل بتلك المبادىء ومراعاتها في هذا الموقف، وذلك علي النحو الآتي :-

١ - العمل بمبدأ مراعاة قيم مهنة الخدمة الاجتماعية Social Work Values

إن قيم مهنة الخدمة الاجتماعية هي اول ما يجب علي أخصائي الجماعة مراعاته في عمله . تلك القيم التي تؤكد علي احترام

كرامة الفرد وقدرته علي النمو والتغير إذا ما توفرت له المساعدات المناسبة وحقه في تقرير مصيره ، وعملا بهذا المبدأ يقوم الاخصائي اثناء المناقشة الجماعة بتشجيع أفراد الجماعة علي الاشتراك في المناقشة وابداء الاراء والتعبير عن الافكار ومنحهم حقهم في اتخاذ القرارات المختلفة في الأمور التي لها صله بحياتهم الجماعيه ، مراعيا في ذلك قدراتهم وأمكانياتهم من ناحية ونظام المؤسسة وسياستها من ناحية أخرى .

٢ ـ مراعاة مبدأ مقابلة الحاجات الانسانية: Human needs

وعملا بهذا المبدأ أثناء المناقشة الجماعية يقوم أخصائي الجماعة بمساعدة الإعضاء علي شعور كل منهم بالأمن والاحترام من الاخرين حتي لو تعارضت آرائه مع آرائهم، أو اختلفت أفكاره مع أفكارهم وما قد يتطلبه ذلك من تدخل الاخصائي بين الحين والاخر لوضع الحدود للسلوك حتي لاتنهار علاقة الأعضاء بعضهم ببعض، وحتي يسود جو الاجتماع علاقات المحبة والتعاون وهذا من شأنه مساعدة أعضاء الجماعة علي إشباع حاجتهم للتقدير وحاجتهم للحب وحاجتهم للأمن . كما أنه يساعدهم من ناحية أخرى أثناء الاجتماعات علي التعرف علي إمكانيات وموارد المؤسسة والبيئة المادية منهاوالبشرية لكي يتمكنوا من اتخاذ أنسب القرارات التي تساعدهم علي إشباع حاجاتهم وتحقيق رغباتهم المختلفة .

٣ ـ العمل بمبدأ تكوين الجماعة علي أساس مرسوم
(Planned group formation)

لاشك أن من العوامل الأساسية لنجاح المناقشة الجماعة وتحقيقها للأهداف اشتراك الأعضاء فيها اشتراكا ايجابيا قوامه الفهم المشترك للموضوعات المطروحة، والاسهام في عرض الآراء والمقترحات والاستعداد لتحمل مسئوليات التنفيذ • وتحقيق هذه الايجابية والفاعلية رهن يأخذ الاخصائي الاجتماعي بهذا المبدأ عنه بداية تكوين الجماعة، وذلك بمراعاة التجانس بين أعضائها قدر المستطاع وذلك من حيث العمر الزمني والعمر العقلي وكذا من حيث الحاجات والرغبات ، وغير ذلك من العوامل التي تساعد علي توفير التفاهم والتعاون بين الأعضاء بما يساعد بالتالي علي تحقيق الأهداف المنشودة • ولنا أن نتصور ما يمكن حدوثه أثناء المناقشة الجماعية من تفاوت كبير في الاقتراحات ومن أختلافات وفروق في الآراء وذلك في حالة عدم مراعاة تجانس أعضاء الجماعة، وما يترتب عليه من صعوبة التوصل إلي قرارجماعي، بالاضافه الي صعوبة قيام الاخصائي بدوره المهني •

٤ ـ مراعاة مبدأ الاهداف المعينة: Specific Objectives

لما كان هذا المبدأ يسلم بأن من واجبات الاخصائي قيامه بمساعدة الجماعة علي تحديد أهدافها بما يتفق وحاجات ورغبات وقدرات أعضائها من ناحية، ومع سياسة المؤسسات وامكانياتها من ناحية أخرى كان علي الاخصائي مراعاة ذلك أثناء المناقشة الجماعية

حيث يقوم بمساعدة الأعضاء علي تحديد الموضوعات أو المشكـــلات ذات الاهتمام المشترك والجديرة بالبحث والمناقشة، وهذا بالتالـي يساعد علي عدم التشتت والبعد عن الارتجالية الأمر الذي ييســــر عملية اتخاذ القرارات وتحديد المسئوليات •

مراعاة مبدأ تكوين علاقة طيبة بين الاخصائي والجماعة :

Purposeful worker - group relationship

لما كان هذا المبدأ يؤكد علي أن عملية المساعدة التـي يقوم بهـــا أخصائي الجماعة تتطلب قيام علاقة طيبة هادفه بينه وبين الأعضـــاء أساسها تقبل الاخصائي لهم كما هم من ناحية وتقبلهم لمساعدته لهـم لثقتهم فيه وفي المؤسسة من ناحية أخرى إذ أن هذه العلاقة بمثابة أداة أساسية لا في خدمة الجماعة فحسب بل في الخدمة الاجتماعيـة بصفة عامة، وأنه علي قدر توفرها بين الاخصائي والاعضاء علـــي قدر فاعلية المساعدة، لما كان الأمر كذلك فإنه يجب علي اخصائي الجماعة مراعاة الأخذ بهذا المبدأ في جميع المواقف والأعمال التي تمارسها الجماعه بمساعدته، لاسيما أثناء المناقشة الجماعية، حيـث أنه سيتعرض خلالها لبعض العوامل واساليب السلوك التي إن لـــم يدركها ويعيهـــا ببصيرته المهنية، وإن لم يقدرها ويستجيب لهـــا بالأسلوب المهني المناسب فإن العلاقة بينه وبين الاعضاء ربمـــا تنهار وتصبح سلبية، مما يترتب عليه عدم تقبل الجماعة لمساعداته، فتتعثر المناقشه ويفشل الاجتماع، وباستمرار هذا الوضع تفقـــــد الجماعة جاذبيتها ويقل تماسكها •

ومن هذه المؤثرات أو أساليب السلوك التي قد تواجه أخصائي الجماعة أثناء اجتماع الجماعة علي سبيل المثال، سلوك أحد الأعضاء سلوكا عدوانيا قد يوجه للأخصائي مباشرة أو للاعضاء، أو قد يحاول أحدهم التظرف والظهور بمظهر خفة الظل المبالغ فيه، أو قد يحاول آخر التسلط وفرض السيطرة علي الآخرين في الاجتماع إلي غير ذلك.وأخصائي الجماعة في مثل هذه الأحوال - لكي يحافظ علي العلاقة المهنية الطيبة عليه قبل كل شيء ألا يغضب أو يثور ، أو يحاول تأنيبهم علي سلوكهم أوما شابه ، لماذا ؟؟ لأن ذلك سوف لايجدى ولايفيد بل يجعله ينفعل، واذاما انفعل الاخصائي فقد قدرته علي المساعدة ، بل عليه أن يضبط شعوره ويحتفظ بهدوئه ويضع الحدود للسلوك الغير مقبول، وقد جاء في هذاالصدد ..... أنه إذا ما تناقش اثنان وسلك أحدهما سلوكا عدوانا عنيفا وتحدث بصوت عال، عرفنا ان سلوكه هذا ماهو إلا تعبير عن خوفه وعدم اطمئنانه .. ومن المرغوب فيه أن ينظر الاخصائي الي السلوك العدواني علي أنه تعويض عن ضعف يجب عليه ان يتقبله ويحاول ان يشعر صاحبه بالأمن والطمأنينه عن طريق الحياة الاجتماعية للجماعه .

٦ - العمل بمبدأ التفاعل الجماعي الموجه

Guided group interaction

من الحقائق المسلم بها في خدمة الجماعة أن التفاعل بين الاعضاء بمثابة الطاقة الأساسية التي تبعث فيها الحياة . وتساعدأعضائها علي النمو والتغير، وإن أخصائي الجماعة يؤثر في هذا التفاعل تبعا لنوع ومقدار اشتراكه وتدخله فيه وبالتالي فإن طريقةخدمةالجماعة

تتطلب من الاخصائى أن يعمل على توجيه التفاعل وزيادته بدلا من الاقلال منه أو حجبة عن الانبثاق ، إذ بدونه لاتتم عملية النمو للجماعة أو لأعضائها، وذلك بأن يحد من تفاعله هو معهم قدر المستطاع ولايتدخل الا عند اللزوم فقط .

وغني عن القول أن المناقشة الجماعية هي من أهم وسائل التعبير والتفاعل التي تستخدمها الجماعة في حياتها الجماعية، وبالتالي فإن من مهام الاخصائى الأساسية التزامه المهني بهذا المبدأ عند قيامه بمساعدة الجماعة في هذا الموقف بصفة خاصة، فالأعضاء عندما يتبادلون وجهات النظر أو يعرضون أفكارهم واقتراحاتهم إنما يستخدمون في ذلك وسائل التعبير المختلفة ، والتي قد تؤدى الي تماسك الجماعة أو تفككها، وقد تقربها من الوصول الي الهدف أو تبعدها عنه ، وبالتالي يكون علي اخصائى الجماعه توجيه التفاعل أثناء المناقشة بما يحافظ علي وحدة الجماعة وتماسكها ويساعد علي نمو الجماعة والأعضاء وذلك عن طريق مساعدة الأعضاء علي التعمق في دراسة مشكلات جماعتهم والتعرف علي إمكانياتها وموار دهاوكذا امكانيات المؤسسة والبيئة والتوصل إلي أنسب الحلول، وفي هذا تدريب لهم علي التفكير والتحليل والتعاون وتحمل المسئولية .

مراعاة مبدأ الديموقراطية وتقرير المصير

Democratic group self - determination

في الواقع أن مبدأ الديموقراطية وتقرير المصير هذا ليس وقفا علي خدمة الجماعة فقط بل يأخذ به اخصائى خدمة الفرد وتنظيم

المجتمع كذلك ، أى أنه مبدأ عام وأساسي في مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة، ولاشك أن من أهم المواقف التي تتضمنتها الحيـــــاة الاجتماعية للجماعة والتي يظهر فيها استخدام هذا المبدأ هو المناقشة الجماعية والتي من خلالها يمارس أعضاء الجماعة حقهم فـــي تدبيـــر وتسيير شئون حياتهم الجماعية، وتقرير ما يرونه محققا لرغباتهـــم في حدود إمكانيات المؤسسة ونظامها وقدرات الاعضاء أنفسهم ويتم ذلك بمساعدة الاخصائى وتوجيهه لهم اثناء اجتماعاتهم التي يعقدونها لهذا الغرض . هذا وان كانت مسئولية الاخصائى المهنية تتطلـــب منه ـ عملا بهذا المبدأ مساعدة الجماعة علي عقـــد مثـــل تلـــك الاجتماعات واعطاء الأعضاء حرية مناقشة ما يرون ....الا أن هذا لايمنع من تدخل الاخصائى واستعماله سلطته التي يستمدها من وظيفته إذا لزم الامر لايقاف اتجاه معين فيه مخالفة لسياسة المؤسسة أولأسس ومبادىء العمل ، أو لايقاف قرار قد ترغب الجماعه اتخـــــاذه ويعرضها لأضرار أو أخطار .

تلك محاولة قام بها مقدم هذا الموضوع لتوضيح دور أخصائى الجماعة في المناقشة الجماعية من خلال مبادىء خدمة الجماعة باعتبارهـــا دليل العمل الذى يوجه سلوك الاخصائى وتصرفاته خلال المواقـــف الاجتماعية المختلفه التي تمر بها الجماعة والتي منهـــا المناقشـــة الجماعية، ويضاف أيضا لما سبق ما يقوم به الاخصائى من مساعـــدات أخرى للجماعة اثناء اجتماعات المناقشة كمساعدتها لتنظيم نفسهـــا تبعا لاحتياجاتها الفعلية عملا بمبدأ التنظيم الوظيفي المرن

Flexible functional organization.

وكذا مساعدتها أثناء تلك الاجتماعات خاصة عندما تكون بصدد وضع وتصميم برامجها علي التعرف علي الموارد والامكانيات المختلفة سواء منها ما يوجد بالمؤسسة أو البيئة أو داخل الجماعة ذاتها، وذلك عملا بمبدأ استغلال الموارد (Resource Utilization)

وبعد أن عرضنا لدور أخصائي الجماعة اثناء المناقشة الجماعية ننتقل بعد ذلك لعرض أدوار وسلوك أعضاء الجماعة أنفسهم أثناء تلك المناقشات وذلك فيما يلي :

## أدوار الأعضاء في المناقشة الجماعية :

سوف يلاحظ أخصائي الجماعة أثناء المناقشة الجماعية قيام أعضاء الجماعة بالعديد من الأدوار، يستخدمون بمقتضاها عديدا من أساليب السلوك ، منها ما يساعد الجماعة ويدفعها نحو التقدم والانجاز ومنها أيضا ما يعطلها ويعوق حركتها، الأمر الذى يتطلب منه التدخل وتقديم المساعدة عند اللزوم، فبالنسبة للأدوار التي تيسر حركة الجماعة وتدفعها نحو التقدم سيجد الاخصائي ويلاحظ منها أثناء اجتماعات المناقشة مايلي:

١ ـ البادئ . (Initiater)

وهو الذى يبدأ بعرض الآراء والأفكار الجديدة، وكذا يعرض الحلول المبتكرة .

٢ ـ الباحث عن المعلومات (Information Seeker )

وهو الذى يطلب الايضاح من الآخرين ويستفسر منهم ويطلب تحديد المقصود .

٣ - مقدم المعلومات ( Information Giver )

وهو العضو الذى يزود الجماعة بالحقائق والمعلومات المتعلقة بالموضوع أو المشكلة موضع المناقشة ·

٤ - الباحث عن الاراء ( Opinion Seeker )

وهو الذى يهتم بالتعرف علي آراء الغير ويحاول الوقوف علي وجهات النظر المختلفة ·

٥ - مقدم الآراء ( Opinion giver )

وهو عضو الجماعة الذي يحرص علي عرض آرائه والادلاء بأفكاره فيما يتعلق ما تتناوله الجماعة بالمناقشة ·

٦ - الموضح والمفسر ( The Elaborator )

وهو عضو الجماعة الذى يعلق علي آراء الاخرين بالتوضيح والتفسير مستعينا في ذلك بالأمثلة ·

٧ - المنسق ( The coordinator )

وهو الذى يحرص علي الربط بين الحقائق والآراء ، والمقترحات أو يقوم بايجاد العلاقة بين ما يدلي به أعضاء الجماعة ·

٨ - المنشط ( The energizer )

وهو الذى يدفع حركة الجماعة نحو العمل بنشاط وحيوية ،ويستثير الاشتراك في المناقشة، ويشجع الاسهام بالآراء ، ويحرص علي حسن استغلال وقت الاجتماع ·

٩ - المسجل ( The recorder )

وهو عضو الجماعة الذى يقوم بعملية التسجيل الكتابي أثناء الحوار

والمناقشة سواء علي الورق أو علي سبورة ويحتفظ كذلك بالسجلات التي تتضمن محاضر اجتماعات الجماعة .

هذا، ويقابل ماسبق مجموعة أخرى من الأفراد ممن يترتب علي سلوكهم تعويق حركة الجماعة،وسوء العلاقات ،وفساد مناخ الاجتماع من هؤلاء :

- الشخص العدواني (The aggressor)
- والمعوق (The blocker)
- والباحث عن التقدير (The recognition seeker )
- والمستهتر (The playboy)
- والشخص المسيطر (The dominator)

وإنه وإن كان الأخصائي يقوم أثناء اجتماع الجماعة بمساعدة كلا النوعين من أفراد الجماعة، الميسر منهم والمعوق، إلا أنه يقوم ببذل جهد أكثر من النوع الأخير حيث أن مساعدته لهم لن تقتصر فقط علي ما يقوم به أثناء فترة الاجتماع بل قد يتطلب الأمر ايضا مساعدتهم خارج الاجتماع، وما يتطلبه ذلك من التعرف علي الدوافع الحقيقية وراء سلوكهم المعوق هذا، فقد يكون هو نفسه ( الأخصائي ) سببا أوأحد الاسباب التي ساعدت علي ظهور أساليب السلوك تلك إما بتجاهله لهم أثناء الاجتماع واعتماده علي فئة معينة لتتحمل مسئوليات الحياة الاجتماعية للجماعة وما يترتب علي ذلك من مشاعر حقد بين الأعضاء .

بل بينهم وبين الاخصائي نفسه الذى ظهر بمظهر المتحيز . كما قد يرجع السبب إلي قائد الجماعة المنتخب نفسه الذى يحاول أن يحجب علي الآخرين فرص المشاركة والمساهمة بآرائهم أو أفكارهم أثناء الاجتماع أو يحاول وضع العراقيل التي تحول دون قيامهم بأية مسئولية من شأنها أن ترفع من مكانتهم في الجماعة . وذلك بدافع الانانية والحرص علي أن يظل هو الشخص الوحيد ذو المكانة المرموقة في الجماعة .

كما قد يرجع السبب إلي وجود موظفين عديدين منتخبين في الجماعة دون حاجة فعلية لذلك ، أو العكس أى إلي قلة عدد هؤلاء رغم الحاجة اليهم .... وما إلي ذلك مما يتطلب من أخصائي الجماعة دراسة الموقف من جميع جوانبه لا أن يقتصر دراسته علي تلك الفئة المعوقة لاجتماعات الجماعة فحسب .

تقويم اجتماعات المناقشة :

لما كان التقويم في خدمة الجماعة بمثابة مبدأ من مبادئها الأساسية لذلك يقوم أخصائي الجماعه بعملية التقويم بصفة مستمرة للوقوف علي جوانب القوة وجوانب الضعف ، الأمر الذى يمكنه من وضع خطط العلاج اللازمة بما يساعد علي نمو الجماعة ونمو الأفراد وتحقيق الأهداف التربوية لطريقة خدمة الجماعة . وقد رأى مقدم الموضوع عرض بعض وسائل تقويم المناقشة الجماعية، فقد يستفيد منها أخصائي الجماعة أو الباحث في مجال خدمة الجماعة، إما بشكلها الراهن أو بعد اجراء أية تعديلات سواء بالاضافة أو الحذف بما يتفق وظروف الجماعة أو هدف البحث . وسيبدأ

أولا باقتراح مجموعة من الأسئلة التي يمكن أن يسترشد بها أخصائي الجماعة في تقويم اجتماعات المناقشة سواء أثناء الاجتماع أو بعده ، وذلك فيما يلي :

- هل أهداف الاجتماع واضحة ومحددة ؟
- هلي يساعد مناخ الاجتماع علي حرية الكلام ؟
- هل يحاول الأعضاء جمع المعلومات التي تساعد علي توضيح الجوانب المختلفة للمشكلة ؟
- هل يشارك كل عضو في الحوار والمناقشة ؟
- هل يشعر الأعضاء بفرص متساوية للاشتراك في المناقشة ؟
- هل يشجع القائد الآخرين للاشتراك في المناقشة ؟
- هل تتغلب النواحي الشخصية للأعضاء علي النواحي الموضوعية الخاصة بالجماعة ككل ؟
- هل تعرف الجماعة الامكانيات والموارد المتاحة وتضعها في الاعتبار اثناء المناقشة ؟
- هل تتقبل الجماعة تدخل الأخصائي ومساعدته لها أثناء الاجتماع؟
- هل يتقبل الأعضاء ما يسند إليهم من مسئوليات نتيجة اتخاذ القرارات ؟

هذا ، كما يعرض مقدمه أيضا طريقة أخرى يقترحها، ويرى أنه يمكن بواسطتها أن يتعرض أخصائي الجماعة علي درجة مشاركة الاعضاء في المناقشة كل علي حده ، باستخدام مقياس تقديرى متدرج ، مع ملاحظة أن كل تقدير لفظي مصحوب بتقدير رقمي يمكن تسميته بالتقدير

الوزني لكي يساعد علي دقة التقدير من ناحية واعطاء درجة كلية لعضو الجماعة من ناحية أخرى. وتتوقف النهاية العظمي للدرجة علي عدد الجوانب موضع التقدير ، فإذا احتوى المقايس علي عدد ٧ جوانب مثلا كانت النهاية العظمي للدرجة في هذه الحالة = ٧ × ٥ = ٣٥ درجة وذلك بضرب عدد الجوانب موضع التقدير × النهاية العظمي لكل جانب في سلم التقديرات ويساوى ٥ درجات وذلك علي النحو التالي :

اسم العضو :
تاريخ الاجتماع :
وقت الاجتماع :

| الجانب موضع التقدير | سلم التقديرات ودرجة كل تقدير | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ضعيف | مقبول | جيد | جيد جدا | ممتاز |
| | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ |
| الحرص على الوقت | | | | | |
| تركيز الانتباه اثناء المناقشة | | | | | |
| الاسهام بالاراء والمقترحات | | | | | |
| التعاون مع الغير | | | | | |
| التفكير المنطقي | | | | | |
| القدرة على التعبير | | | | | |
| تقبله لاراء الاخرين | | | | | |
| مجموع التقديرات | | | | | |
| مجموع التقدير الوزني | | | | | |

(الدرجة الكلية لعضو الجماعة تساوى مجموع التقديرات الوزنية منسوبة الى النهاية العظمى)

وفيما يلي طريقة أخرى لتقويم مشاركة اعضاء الجماعة في المناقشة تبعا للدور الاساسي [1] الذى لعبه كل فرد منهم أثناء الاجتماع ، والتي يوضحها النموذج التالي :

اسم الجماعة :
التاريخ :
الوقت :

| الادوار التي قام بها الاعضاء | أسماء الاعضاء | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | س • | ص • | ك • | ع • | ط • | ف • | هـ • |
| مبادئ | | | | | | | |
| باحث عن المعلومات | | | | | | | |
| مقدم معلومات | | | | | | | |
| باحث عن الآراء | | | | | | | |
| مقدم آراء | | | | | | | |
| موضح ومفسر | | | | | | | |
| منسق | | | | | | | |
| منشط | | | | | | | |
| مسجل | | | | | | | |
| عدواني | | | | | | | |
| معوق | | | | | | | |
| باحث عن التقدير | | | | | | | |
| مستهتر | | | | | | | |
| مسيطر | | | | | | | |

( تكتب اسماء اعضاء الجماعة كل في أحد الاعمدة التي بها حروف ابجدية )

(١) انظر ص٨٥ .

وفي الختام .. يقر مقدم هذا الموضوع أن هذه المحاولة ماهي – في رأيه – إلا خطوة علي الطريق بالنسبة لهذا الموضوع الحيوي في ممارسة طريقة خدمة الجماعة، ويرجو الله سبحانه أن يساعده علي مواصلة البحث والاهتمام بالمناقشة الجماعية حتي يوفيها بعض حقها، كما يرجو الزملاء الباحثين والممارسين لطريقة خدمة الجماعة في المجالات المختلفة التعاون معه في هذا الشأن ، مع شكرهم سلفا، وأن هذا السعي الذى يبذل إنما هو بعض ما يجب علينا نحو مهنتنا التي ننتسب إليها من ناحية ومن أجل مصر وأبناء مصر الأوفياء من ناحية أخرى ، والله الموفق ٠

✻ ✻ ✻

أولا : المراجع العربية :

١ - لويس كامل ملكية : سيكولوجية الجماعات والقيادة، مكتبة النهضة المصرية، الطبعة الثالثة، القاهرة، ١٩٧٠ .

٢ - محمد شمس الدين أحمد : الاشراف في العمل مع الجماعات ،مطبعة الكيلاني ، القاهرة، ١٩٧٨ .

٣ - ———————— : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، مطبعة يوم المستشفيات ، القاهرة، ١٩٨٠م .

ثانيا : المراجع الاجنبية :-

(1) Bany, M., A., and Johnson, L.,V., Classroom Group behavior, The Macmillan Company, New York,1968.

(2) Bormann, E. G., Discussion and group methods, Theory and practice, Harper & Row, Publishers, Inc., New York, 1979.

(3) Brilhart, J.,K., Effective group discussion, Wm. C. Brown Com., Publishers, U.S.A., 1972.

(4) Day, R., Peter, Communication in social Work.

(5) Fisher, B., A., Small Group decision Making, Communication and the group process, Mc Graw -Hill Book Company, New York, 1974.

(6) Glasser, P., Sarri, R. and Vinter, R.,Individual change through small groups, the Free Press, New York, 1974.

(7) Gulley, H.,E., Discussion, Conference, and group process, Holt, Rinehart, and Winston, Inc., New York, 1968.

(8) Hartford,M.E., Groups in Social Works, Application of small group theory and research to social work practice, New York, 1971.

(9) Konopka, Gisella, Social groups work:A helping process, second edition, Englewood cliffs,N.J. Prentice-Hall, 1972.

(10) Lindgrin, H., Educational psychology in the classroom, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1967.

(11) Penland, P., and Fine, S., Group dynamics and individual development, Marcel Dekker Inc., New York, 1974.

(12) Schiffer, M., The Therapeutic play group , George Allem & Univin Ltd., London, 1971.

(13) Schwartz, William and Zalba, S., Ed., The practice of group work, Columbia University Press, New York, 1971.

(14) Siporin, M., Introduction to social work practice, Macmillan Publishing Co., Inc., New York, 1975.

(15) Sullivan, Dorothea, F., Ed., Readings in group work,Association Press, New York, 1962.

(16) Trecker, Harliegh B., Social group work , Principles and practices, New York, Association press, 1972.

(17) Warters, J., Group guidance, principles and practices, Mc.Graw-Hill Book Company, Inc., New York, 1960.

# الفصل الثامن

## المواقف والتقارير في خدمة الجماعة

## نماذج التقارير الدورية والتحليلية

## تقرير خاص بانتخاب مجلس اتحاد طلاب المدرسة وأمناء اللجـــان*

**أولا : الجزء الاحصائي :**

اسم الجماعـــــــة : اتحاد طلاب مدرسة الاورمان الثانوية

التاريـــــــخ : الاحـد ١٩٨١/١١/٧ ·

عـــدد الاعـــــاء : ١٦ عضـــــو

عدد الحاضريــــــن : جميع أمناء مجالس الفصول وعددهم ١٦ أمينا·

عدد الغائبيـــــــن : لايوجد

مـدة الاجتمـــــاع : ساعتين من الساعة ١٢ الي الساعة ٢ ظهرا ·

مكـان الاجتمـــــاع : حجرة التربية الاجتماعية بالمدرسة ·

**ثانيا : الجزء الاعدادى :**

١) تم اعداد مكان الاجتماع بحجرة التربية الاجتماعية تمهيدا لاجـراء الانتخابات ·

٢) اعداد جدول الاعمال كالاتي :

* فكرة عن الانتخابات لهذه المناصب ·
* التعارف ·
* شرح وتعريف أسماء الطلاب وأهمية الاتحاد ولجانه ·
* انتخاب مجلس اتحاد طلاب المدرسة وأمناء اللجان ·
* ما يستجد من أعمـــال ·

---

* اعداد الاستاذ الدكتور/ ابراهيم مرعى

ثالثا : الجزء القصصي :

انه في يوم الاحد الموافق ١٩٨١/١١/٧ حوالي الساعة ١٢ ظهرا وفي حجرة التربية الاجتماعية وبحضور الرائد العام والاخصائي وجميع الاعضاء بعد أن حضر العضو سعيد متأخرا عن الموعد المحدد للاجتماع فسألته عن سبب تأخره فذكر أنه كان مشغول مع مدرس الفصل في بعض الامور التي تخصه، فلم يأذن له بحضور الاجتماع الا بعد أن وبخته أمام زملائه حتي يكون درسا لهم يتعلمون منه احترام مواعيد الاجتماعات القادمة.(١)

بدأت حديثي بأن شرحت للاعضاء كيف تتم الانتخابات للأمين والامين المساعد بان يتقدم لهذين المنصبين كل من يجد في نفسه الكفائه لشغلها، واننا سوف نعطي فرصة لكل مرشح ليعرف زملائه بنفسه ويتحدث عن برنامجه ونشاطه، وما يمكن أن يتعاون مع زملائه في أدائه . (٢)

وأضفت بأن السيد الرائد العام سوف يقوم بتشكيل لجنة ثلاثية من بين الاعضاء غير المرشحين، وتقوم هذه اللجنة بتوزيع البطاقات المعدة للانتخابات علي جميع أعضاء المجلس للادلاء بأصواتهم ، وعلي كل عضو تدوين اسم واحد من أسماء المرشحين لكل مركز . وتعتبر البطاقة ملغاة اذا لم تتضمن أسما واحد لكل مركز ـ كما تعتبر ملغاة اذا كتب الناخب اسمه عليها . (٢)

وتقدم لمنصب الامين والامين المساعد كل من الطلبة :

ابراهيم السيد ٢ /٤ وحصل علي ٧ اصوات .

وأشرف عباس ٢/٢ وحصل علي ٦ اصوات ٠

وهشام سعيـــد ٢/٢ وحصل علي ٣ أصوات .

وقد فاز الطالب ابراهيم السيد بمنصب الامين العام للاتحاد ٠

كما فاز الطالب أشرف عباس بمنصب الامين العام المساعدللاتحاد٠

ويتم بعد ذلك انتخاب المرشحين لمراكز مقررى لجان النشـــاط الا ربع المتقدمين من أعضاء كل لجنة نوعية، حيث أعطيت السيد الرائد العام كل عضو فرصة ليعرف زملاءه بنفسه وليتحدث عن برنامجه ونشاطــه وقد تقدم كل من الطلبة :

زهران أحمد ٢/٥ وحصل علي ٦ أصوات ليكون مقررا للجنةالثقافية والشئون التعليمية حيث تغلب علي المرشح سعد علي ٤/١ والــذى حصــل علي ٤ أصوات فقط ٠

والطالب سعيد أمين ٥/٣ وحصل علي ٨ أصوات ليكون مقررا للجنة الانضباط والشئون التنظيمية حيث تغلب علي المرشح فتحي محمد ٢ /٢ ، والذى حصل علي ٦ أصوات فقط ٠

والطالب حسني محمد ٢/٣ وحصل علي ١٢ صوتا ليكون مقررا للجنة النشاط والخدمات ، وتغلب علي الطالب عيسي مؤنس ٢/٢ والذى حصل علي ٣ أصوات فقط ٠

والطالب بدير سعيد ٢/٣ وحصل علي ٧ أصوات ليكون مقررا للجنة العمل والمشروعات الانتاجية وتغلب علي الطالب أحمد ٢/٣ والذى حصــل علي ٦ أصوات ٠

قام السيد الرائد العام بتهنئة الفائزين وطمأنه الباقين الي أنهم لايقلون أهمية عمن فازوا ان كل انسان لابد أن يبذل بسخاء في موقعه كأسرة واحده، وتم تدوين ماتم في المحضر تمهيدا لتوقيعه من السيد الرائد العام لاتحاد طلاب المدرسة، ثم استأذن السيد الرائد العام لاواصل اجتماعي مع اعضاء الاتحاد ٠

قمت بعد ذلك بتوضيح الاهداف العامة لاتحاد طلاب المدرسة وان عليهم عبئا كبيرا في النهوض بالمدرسة وأنشطتها وقيمتها ولابد ان تكون قدوة ٠٠٠٠ الخ ثم أكدت لهم ضرورة الاهتمام بالنواحي الرياضية وتتركز في بث الروح المعنوية بين الطلاب ويمكنهم توضيح هذه الجملة من خلال عمل مجلة حائط، بالاضافة الي اقامة الندوات بحضور احد المتخصصين في الرياضة لالقاء محاضرة عن أحدى الالعاب الرياضية(٤)٠

قام العضو ( علي ) واقترح تكوين فريق خاص بالاتحاد يشترك مع فريق المدرسة في عمل مباريات بينهم(٥) فعلقت علي ذلك بأنني أوافقه تماما وأنني سأقوم شخصيا باللعب معهم حيث أنني رياضي بطبعي (٦) وبعد لحظة صمت قام العضو ( حسين ) باقتراح أن يلقي كلمة في الاذاعة عن الرياضة وتأثيرها علي الانسان فوافقته علي اقتراحه وطلبت منه أن يحضر هذا الموضوع ويعرضه علي مكتب التربية الرياضية قبل اذاعتها لتصحيح الاخطاء العديدة التي ستكون بها بالطبع (٧)

وبعد ذلك قلت للاعضاء أنه يجب عليهم أن يقوموا التحكيم لاكتساب المهارة في ادارة المباريات (٨) ثم قال العضو (أحمد السيد) أنه يجب

أن ندعم فريق الاتحاد ببعض الاساتذة ذوى المهارات الرياضية(٩) ، فوافقته علي اقتراحه قائلا أنكم تعتبرون أعضاء اتحاد وسوف تقومــون بتدريب زملائكم في الفصول علي المهارات العالية ليظهروا مواهبهم(١٠)٠

وقد لاحظت أن الطالب حسني محمود والذى فاز بأغلبية كبيــرة ليكون مقررا للجنة النشاط والخدمات ، انه يتمتع بحب زملائه واحترامهم، وأنا أعتقد أنه جدير بهذا ويرجع ذلك الي ما لمسته فيه من لباقة فــي الحديث وشجاعته(١١) كما اتضح أنه يفهم أشياء كثيرة عن الاتحـــاد وأهداف وعمل كل لجنة الامر الذى يجعلني أقف الي جواره وأسانــده دون زملائه وأقوم علي تدريبه علي المهام القيادية بالاتحاد(١٢)٠

وقد طلبت من الحاضرين جميعا أن يتم التعارف اللازم بينهم حيث أن بداية التعارف قبل اجراء الانتخاب كانت سريعة(١٣) وفي أثناء ذلك قام الطالب ( سعيد ) وهو ضخم البنيان بالاعتراض بصوت عال علي نتيجة الانتخابات حيث أنه قد رشح نفسه وفشل في الحصول علي الاصوات وأعتقد أن هذا هو سر ثورته (١٤) وصرخت فيه قائلا أننا متأكــدون تماما من سلامة الانتخابات وأنها تمت حسب ما تنص عليه اللائحة وعليه أن يكف عن هذا الهذيان فترك الحجرة غاضبا(١٥) وقد قررت انهـاء الاجتماع قبل موعده بحوالي نصف ساعة وحتي لاتحدث مضايقات أخرى. وقدانصرف الاعضاء دون أن يحدد موعدا للاجتماع القادم (١٦) ٠

التعليـــق :

١) كانت بداية الاجتماع ينقصها مهارة الاخصائي في تقدير المشاعر فقد اتخذ موقفا متشددا من العضو واحرجه امام زملائه والرائدالعام

بالرغم من أن العضوقد وضح أسباب تأخره ، وقد ينعكس هذا التصرف علي العلاقة المهنية بين الاخصائي والاعضاء والتي تعتمد علي الثقة والاحترام والحرية المتبادلة ، وهي تختلف عن العلاقة بين المدرس والطالب التي تقوم علي أساس العلاقة الرسمية داخل الفصل الدراسي حيث هناك الحضور والغياب والمنهج الدراسي.الخ واختيار أية الاجتماع للتشديد من جانب الاخصائي بالنسبة للعضو عن طريق توبيخه له علي التأخير قبل السماح له بحضور الاجتماع داعي له من جانب الاخصائي لما قد يرتبط به من علاقة سلبية بين الاخصائي والاعضاء ، وقد كان يمكن طرح الامر علي الجماعةبسؤال الاعضاء عما اذا كان يسمح له بحضور الاجتماع أولا، وفي هذه الحالة لاينفرد الاخصائي بقراره مطبقا مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير .

كما أن هناك تداخل بين الجزء القصصي والجزء التحليلي( حتي يكون درسا لهم يتعلمون منه الالتزام بمواعيد الاجتماعات القادمة ) فهذا الجزء قليل لدور الاخصائي بسبب تصرفاته ومكانه الجزء التحليلي وليس القصصي .

٢) ان قيام الاخصائي بشرح وتوضيح كيف تتم الانتخابات للامين والامين المساعد في بداية الجلسة عمل طيب في حد ذاته وان كان يجب من البداية الترحيب بالاعضاء لتأكيد العلاقة الطيبة، ولايجب أن يتم الحديث بطريقة المحاضرة حيث كان من الممكن أن تتوافر لائحة الاتحاد فيأيدى الطلاب ويتم حوار عن طريق اسئلة

من الطلاب واجابات من الاخصائي، حيث يتضح أن الاخصائي قد استعرض كافة جوانب الموضوع دون أن يتيح للاعضاء الفرصة للمناقشة، وتبادل الرأى وهي لب الممارسة التي تهدف الديموقراطية لاكسابها للفرد من خلال المشاركة في عضوية الاتحاد بالمدرسة .

٣) واضح من هذا الجزء أن الاخصائي متفهم تماما للائحة الاتحادولذلك يتحدث عنها من موقع الثقة التي تجعل الاعضاء يثقون فيه وفي قدراته وهي احدى دعائم العلاقة المهنية الطيبة، الا أننا نجد في هذ، الجزء أيضا أن الحوار من جانب الاخصائي حيث لم يفسح المجال للمناقشة الحرة الواعية . كما نجد أن هناك نقص في مهارة الاخصائي في التسجيل حيث لم يوضح لنا استجابات الاعضاء لاسلوبه في الانفراد بالمناقشة .

٤) قيام الاخصائي بتوضيح الأهداف العامة لاتحاد الطلاب وحثهم علي تأدية عملهم علي أحسن وجه عمل طيب لانه يبث فيهم روح الثقة والعمل والتعاون وهي من أساسيات تحقيق أهداف العمل مع الجماعات ولكنه خرج الي موضوع فرعي من خلال تركيزه علي النشاط الرياضي متجاهلا الانشطة الاخرى ، ثم قام أيضا بوضع برنامج عمل اقترحه هو ، مطلقا العنان لتفاعله والحد من تفاعل الاعضاء ،متجاهلا بذلك مبدأ التفاعل الجماعي الموجه وأيضا اتاحة الفرصة للاعضاء للمناقشة الهادفة .

ثم أن اتحاد الطلاب بالمدرسة يشبه مجلس ممثلي الجماعات في

مؤسسة العمل مع الجماعة، وله وظائف محددة تتركز في القيام بأعمال ادارية وتنسيقية لخدمة الجماعات المدرسية المختلفة .
وبالتالي فاتحاد الطلاب ليس من جماعات النمو التي تمارس الانشطة المختلفة رياضية وغيرها، حيث يمكن لاعضاء الاتحاد ممارسة هذه الانشطة ضمن الجماعات المختلفة بالمدرسة بالاضافة الى ان انشغالهم بممارسة هذه الانشطة سيؤدى الي أنشغالهم عن تأدية واجباتهم الادراية والتنسيق كأعضاء بالاتحاد .

٥) اقتراح العضو ( علي ) بتكوين فريق خاص بالاتحاد ليشترك مع فريق المدرسة في عمل مباريات بينهم يدل علي عدم فهم لاهداف الاتحاد وقد تسبب الاخصائى في هذا الخلط .

٦) استجابة الاخصائى لما ذكره العضو وموافقته يدل علي استمرار خطأ الاخصائى في تفهمه لدوره وأنه ليس عضوا في الجماعة وكان من الواجب أن يصحح ما وقع فيه من خطأ مستخدما مهارته في استخدام الواقع في الزمن الحاضر من خلال شرحه للوظيفة الحقيقية للاتحاد.
كما انه ليس من حق الاخصائى أيضا اشباع رغبته الذاتية داخل الجماعة فالاخصائى شخص مهني يعمل مع الجماعات لملاحظة التفاعلات ويتركز دوره في تدعيم التفاعلات الايجابية والتدخل في حالة وجود تفاعلات سلبية، وعليه فاذا قام الاخصائى باللعب مع الطلاب سيفقد دوره المهني بين الاعضاء مما لايمكنه من ملاحظة سلوك الاعضاء والتدخل لتوجيههم . ولكن يمكن للاخصائى استخدام نفسه كأحد المصادر التي تستعين بها الجماعة فيستطيع أن يمارس النشاط بهدف تعليمي ولفترة محدوده فقط .

٧) كان يمكن للاخصائى أن يقول للعضو أنه سيعرض عليه الورقة قبل اذاعتها لمراجعتها ، أما قوله ( لتصحيح الاخطاء العديدة التي ستكون موجودة بها بالطبع ) فذلك تصرف غير مهني حيث أنه يدعم ثقة الطالب بنفسه مما قد يجعله يفقد الثقة بنفسه .

٨) ان عملية التحكيم للمباريات تعتمد علي وجود القدرة لدى العضو وهذه القدرة قد تكون متوفرة لبعض الاعضاء ولاتكون متوفرة لبعض الاخر، وعليه فقد كان علي الاخصائى أن يسأل الاعضاء عمن يستطيع ان يقوم بذلك ، بالاضافة الي أن هذا الحديث لايمكن أن يوجه لاعضاء الاتحاد بأكمله وانما يخص اللجنة الرياضية فقط .

٩) أن مايطبق علي الاخصائى الاجتماعي من حيث عدم حقه في اشباع نشاطه الذاتي مع أعضاء الجماعة ينطبق علي الاساتذة إيضاء، بالاضافة الي أنه ليس من حق اتحاد الطلاب تكوين فريق خاص به يتنافس مع الفريق الرياضي للمدرسة فهذا قد يؤدى الي ازدواج النشاط بدون داع .

١٠) ان الاستعانة بأعضاء الاتحاد في تدريب زملائهم بالفصول المختلفة أمر طيب لاغبار عليه ولكن ذلك ينطبق علي اللجنة الرياضية وقد لاينطبق علي بقية اللجان . ويلاحظ بوجه عام أن الاخصائى قد ترك الموضوع الاصلي وهو الاتحاد وأهدافه وبدأ يتكلم عن اللجنة الرياضية ونشاطها بصفة خاصة .

(١١) خلط الاخصائى هنا بين الجزء القصصي والتحليلي، حقيقــة أنــه استخدم أداة هامة من أدوات الدراسة وهي الملاحظة ولكن ما ذكره عن العضو كان المفروض أن يأتي حينن تحليله للمواقف المختلفة في الجزء الخاص بذلك بعد نهاية الجزء القصصي .

(١٢) هذا الجزء أيضا يدخل في نطاق التحليل ثم التخطيط ، كمـــا أن أسلوب الاخصائى في معاملة الاعضاء ينقصه دعامة من دعائم الاساس القيمي الذى تقوم عليه فلسفة العمل مع الجماعات وهي العدالـــة، كما أنه بهذا الاسلوب يكون متحيزا لعضو دون الباقين وبذلـــك يكون قد بعد عن أن يكون قدوة حسنة للاعضاء خاصة ومن أهــداف العمل مع الجماعات ، أن يقوم الاخصائى بتعليم الاعضاء البعد عـــن صفتي التحيز والتحامل، كما أنه بهذا الاسلوب قد يضعف من العلاقة الطيبة بين الاعضاء ، وتنقصه أيضا المهارة في استخدام وتقديـــر المشاعر بالنسبة لباقي أعضاء الاتحاد .

(١٣) جاء طلب الاخصائى متأخرا، فالمفروض أن يتم التعارف فـــي بداية اللقاء حتي يتم اختيار الممثلين للاتحاد عن اقتناع وثقه.

(١٤) قد يكون اعتراض العضو فعلا لفشله في الحصول علي أصوات أو لعدم وجود علاقة طيبة بينه وبين الاعضاء أو بينه وبين الاخصائى، أو قـــد يكون ذلك مترتبا علي أن التعارف في البداية لم يكن فعـلا علـي الوجه المطلوب .

وقد خلط هنا إيضا الاخصائي بين الجزء القصصي والتحليلي فأرجع ثورة العضو الي عدة عوامل، وكان المفروض أن يأتي ذلك في الجزء التحليلي الخاص به بعد نهاية الجزء القصصي .

١٥) تصرف الاخصائي هنا لايتصف بالمهنية، فهو لم يضبط ولم يتحكم في مشاعره السلبية كما تقتضيه المهارة في استخدام المشاعر، كما أنه اذا انفعل اصبح عضوا من الجماعة وبالتالي يفقد العلاقة المهنية والتي من أهمها ثقة الاعضاء فيه واحترامهم له، وكان المفروض أن يتيح الفرصة للعضو ليعبر عن مشاعره السلبية ويناقشه بهدوء فيما دعاه للاعتقاد بعدم سلامة الانتخابات ، وحتي لاتتحول مشاعره السلبية الي سلوك عدواني قد يضره ويضر باقي الأعضاء .

١٦) انهاء الاجتماع قبل موعده من قبل الاخصائي يتنافي مع حق تقرير المصير بالنسبة للجماعة، وتبريره لتصرفه هذا يدل علي ضعف قد يؤثر علي العلاقة الطيبة بينه وبين الاعضاء وقد يقلل ذلك من احترامهم له وثقتهم فيه، والدليل علي ذلك انصراف الاعضاء دون تحديد موعد الاجتماع القادم .

كما أنه خلط هنا أيضا بين سرده لما يحدث من خلال الجزء القصصي وتحليله لموقفه كتبرير لانهاء الاجتماع ويدل هذا علي نقص في مهارة الاخصائي في التسجيل .

التقرير الدورى :

أولا : الجزء الاحصائي :

اسم الجماعـــــة : النادى المدرسي بمدرسة محمد علي الثانوية ٠

اليوم والتاريـــخ: ٥ ينايـــر ٠

عـــدد الاعضـــاء: ١٠٠ عضوا ٠

عدد الحاضريــــن: ٥٠ عضوا ٠

عدد الغائبيـــــن: ٥٠ عضوا ٠

مدة الاجتمـــاع: ٢ ساعـة ٠

مكان الاجتمـــاع: مقر النادى المدرسي بالفناء ٠

حالة الجــــو : معتــدل ٠

ثانيا : الجزء الاعدادى :

أ ـ تم اعداد النادىالمدرسي وتنظيمه ٠

ب ـ اعداد المقاعد الكافية والاعلان عن الاجتماع في الاذاعة المدرسية٠

جـ ـ ليس هناك جدول أعمال للاجتماع علي أساس أن تكون الموضوعات نابعة أساسا من الأعضاء ٠

ثالثا : الجزء القصـــصي :ـ

كان موعد اجتماع أعضاء النادى المدرسي هو الساعة الرابعة مســاء وذلك علي أساس اليوم المدرسي ينتهي في الثالثة والنصف ولذلك تم اعطاء نصف ساعة ليتجمع أعضاء النادى وحتي يكونوا مهيئين نفسها للاجتمـاع (١) وابتداء من الساعة الثالثة بدء الاعضاء يتوافدون لحضور الاجتماع، وكـــان

بعضهم ينظر داخل القاعة، وعندما لايجد أن الاجتماع قد بدأ يسرع خارجا بينما كان البعض الاخر يجلس قليلا ثم ينصرف ولذلك فحينما بدأ الاجتماع أخيرا في الساعة الرابعة لم يكن موجوداً الا نصف الاعضاء(٢).

وقد بدأ الاخصائى الاجتماع عن طريق جمع أدوات الشطرنج والطاولة التي كان الاعضاء يلعبون بها مما أثار ضيق البعض واستيائهم، وقد عبر العضو ( جابر ) عن ذلك بقوله أننا نحضر الي النادى لنلعب النشاط الذى نرغبه ولانريد اجتماعات(٣) وعندما أخذ منه العامل الطاولة تمسك بها وكادت تحدث المشاجرة لولا أن الطالب (جابر ) ألقي بالطاولة علي الارض وخرج مندفعا تاركا مكان الاجتماع (٤) .

ثم تحدث الاخصائى عن ضرورة اصدار مجلة شهرية باسم النادى حسب تعليمات أسرة التربية الاجتماعية التي وردت بذلك حيث أن هناك مسابقة بين الاندية في هذه المجالات(٥) فرفع العضو(سيد) يده وقال أن الاستاذ (محسن ) كان يقوم السنة الماضية باصدار مجلة الفجر بنفسه وبعدها يقوم هو أيضا بقرائتها ثم ضحك وضحك معه الجميع وعندمااستفسر العضو فيما قاله ... ذكر أنه لم يكن أحد يقرأ المجلة لانه كان يكتب بها موضوعات دينية عن التصوف ولم تكن نفهم منها شيئا فرد الاخصائي ان المجلة تعتبر جزءا من النشاط الذى من المفروض أن يقوموا به ... وأنه تسهيلا لهم سيعد بنفسه العدد الاول من المجلة عن الرحلات والمعالم السياحية حيث أن من هوايته الترحال ومشاهدة الاثار(٧) ثم ذكر الاخصائى أن اجتماعات النادى التسعةالماضية وهذا الاجتماع العاشر

كانت علي هيئة جماعة النادى الاولية ، ولذا عليهم تقسيم أنفسهم لتكوين الجماعات المختلفة (الاسر) بالنادى فسأل الطالب (ابراهيم ) وهو يضحك عن معني ذلك الكلام فانفعل الاخصائي ورد عليه قائلا : انت جاهل لاتفهم هذا الكلام، وعندما تكبر تفهم ذلك (٨) فضحك الاعضاء جميعا علي العضو. ثم استمر الاخصائي في الحديث قائلا أنني قررت تقسيم النادى المدرسي الي خمسة جماعات تحمل أسماء فرعونية مثل رمسيس، وتحتمس وأسماء عربية مثل عمر بن الخطاب، وخالد بن الوليد، والحاكم بأمر الله (٩) فرفع العضو ابراهيم يده مرة ثانية وتحدث قبل أن يؤذن له قائلا علشان إثبت لك أنني مش جاهل فأنا معترض علي اسم الحاكم بأمر الله لانه كان انسان متعنت وشخصيته مستبدة ومش كويسه(١٠) فرد الاخصائي قائلا اذا كان هذا هو رأى الجميع فمافيش مانع سميها أسرة الاسكندر الاكبر فضحك الجميع(١١) ولكن العضو(حسام) قال ولكن الاسكندر ليس اسما فرعون ولاعربيا فرد عليه الاخصائي بغيظ قائلا أما اسم ايه(بجريجي) فقال الطالب فعلا هو اغريقي ولا صلة له بتاريخنا الفرعوني أو العربي،وقد رد الطلاب في أصوات مختلطة أصل (حسام ) قسم أدبي وبيحب التاريخ.

ثم رفع الطالب ( بدوى ) يده قائلا لقد قمنا في العام الماضي بزيارة عدد من الاندية المدرسية المجاورة كنوع من تدعيم العلاقات والتعارف، فهل هناك مانع من القيام بذلك هذا العام، وهنا ضحك الجميع وقالوا وخصوصا نادى المدارس الثانوية بنات، فعلق الاخصائي علي ذلك بأن هذا بعد ( قلة أدب منهم أن يقترحوا هذا الاقتراح ) ولكن يمكنهم عمل ندوة للتعارف فيما بينهم وبين الاساتذة واستضافة ناظر المدرسة

لاجراء حوار ومناقشة معه(١٢) وقد رفع الطالب (يسرى) يده قائلا هل نستطيع عمل ندوة باذاعة المدرسة عن نشاط النادى .

وهنا لاحظ الاخصائى قبل أن يجيبه أن العضوين (كمال)،(مصطفى) يتحدثان همسا فسألهما عما يشغلهما فأجابني صوت واحد ( نعمل ندوة عن فوائد التدخين وعندما استفسر الاخصائى عن ذلك رد العضو(أبورحاب) بأنهما يشربان السجاير أثناء الفسحة بدورة المياه فعلق الاخصائى بان ذلك سيعرضهما للعقاب في حالة ما اذا تم امساكهما ويجب أن يقلعا عن ذلك فور ١٣) وقد اقترح العضوين(حسام،علي) قيام النادى برحلة الى احدى المناطق التاريخية بالمدينة مثل زيارة آثار سقارة، وقد وافق الاخصائى علي ذلك فورا، وأفاد أنه سيقوم بالسؤال عن تكلفة الاتوبيس ويمكنهم جمع الاشتراك من الان وقيمته ١٥٠ قرشا وذلك لعدم التعطيل حتي يمكن قيام الرحلة يوم الجمعة القادم(١٤) .. وعندما اقترح العضو (سمير) فكرة الاحتفال بأعياد الميلاد علي مستوى أعضاء النادى، رد العضو عبدالفتاح هل نحتفل بعيد ميلاد الاعضاء كل يوم أو نقوم بتجميع مواليد الشهر الواحد، وقد دارت المناقشة بحماس، وذكر أحد الاعضاء بأن الاحتفال يجب أن يكون قاصرا علي عضو واحد، وأيده في ذلك عضوين آخرين، وقد زاد الخلاف حتي أوشك أن يؤدى الي التضارب بالأيدى فقام الاخصائى قائلا لن نحتفل بأعياد ميلاد أحد علي الاطلاق علشان تنبسطوا .

وقد انفض الاجتماع ومازالت الاحاديث الجانبية للاعضاء وكان ذلك في تمام الساعة السادسة والنصف .

التعليـــــق :

أولا : الجزء الاحصائي :

١) بدء هذا الجزء برقم التقرير ، وهذا أمر طبيعي حيث أن التقارير الدورية تتوالي للاجتماع الدورى بين الجماعة والاحصائى، كمـا ان رقم التقرير أيضا قد يقودنا الي مدى قصر أو طول المدة التـــي قضاها الاخصائى في عمله مع الجماعة والتي قد يترتب عليها فهمـه للاعضاء والجماعة وتكوين علاقة طيبة معهم ومساعدتهم علـي النمـو، فالاجتماعات الاولي تختلف في نوعية العلاقة عنها لو كان الاخصائى قداستمر في عمله مع الجماعة لفترة أطول .

٢) تبع ذلك تاريخ الاجتماع ولم يكتب اليوم، فربما يزيد ذلك مـن وضوح الهدف والصورة حيث أن اجتماعات أيام الاجازات غيـــر أيام اليوم الدراسي وتحديد اليوم الي جانب التاريخ يوضح ذلك .

٣) جاء في التقرير أن عدد أعضاء جماعة النادى ١٠٠ عضو وهذا أمـر ضرورى لحصر حجم الجماعة الأصلي والاستفادة بة في معرفةالحاضرين والغائبين .

٤) ذكر في التقرير أن عدد الحاضرين ٥٠عضوا ، وهذا أيضـا أمــر حيوى للتعرف علي مدى اقبال الاعضاء علي الاجتماع واهتمامهـــم بحضوره .

٥) ذكر في التقرير عدد الغائبين، وهو عدد يلفت النظر فقد تغيب نصف الاعضاء، وقد يقودنا هذا الي عدم ورغبة الاعضاء في حضور الاجتماع، أو عدم شعورهم بأهميته، أو أنه لم يعلن عنه بصورة تجذبهم لأهمية حضوره • وهنا كان من الواجب ذكر اسماء الغائبين تبعا لاهتمام الاخصائي بهم ولمتابعتهم للتعرف علي أسباب الغياب وان كان هذا متعذرا في مثل هذا العدد الكبير فليس من المعقول أن يكتب الاخصائي أسماء ٥٠ عضوا •

٦) لم يذكر في التقرير سبب الغياب، ومن المفروض أن يحاول الاخصائي التعرف علي أسباب الغياب من قادة الجماعة والاعضاء والمؤسسة حتي يستطيع أن يساعد الاعضاء علي الاهتمام بالاجتماعات وأن تكون الجماعة عنصر جذب بالنسبة لهم •

٧) مدة الاجتماع جاء في هذا الجزء الاحصائي أن الاجتماع استغرق ساعتان وهذا أمر مهم من حيث تحديد المجال الزمني للاجتماع ولكن لم يحدد موعده هل اثناء العمل بالمدرسة أو بعدانتهاء اليوم الدراسي، أم خارج مواعيد العمل الرسمية ... الخ وكان المفروض أن يبين الجزء الاحصائي موعد بدء الاجتماع وموعد نهايته •

٨) جاء مكان الاجتماع بالتحديد في الجزء الاحصائي وهو النادى الاجتماعي وهذا سليم، فالمفروض ان يعرف مكان الاجتماع بالتحديد •

٩) ذكر الجزء الاحصائى حالة الجو معتدل، من الافضل الا تذكـــر حالة الجو الا اذا كان لها تأثير علي حضور الاجتماع، فقد يساعد ذلك في تفسير حالة الغياب في حالة اذا كان الجو عاصفاأوممطرا أو باردا، فان حالة الجو تؤثر علي ديناميكية الجماعة وتفاعلاتهـم واستجاباتهم للبرامج والأنشطة .

١٠) جاء في بداية التقرير اسم الجماعة ويرى البعض أهمية ذلك ويرى البعض الاخر ان ذلك مستحب في التقارير الاولي فقط .

ثانيا : الجزء الاعــدادى :

اختلفت الاراء حول الجزء الاعدادى بين مؤيد لحتمية وجـــوده ومعارض لذلك فالاول يستند الي أهمية الجزء الاعدادى خاصة اذا كـــان الاعداد للاجتماع في نفس اليوم الذى سوف يتم فيه كما جاء فـــي الجزء الاعدادى في هذا التقرير، حيث ذكر أنه أعد النادى للاجتماع ويستنـــد الثاني والذى ينادى بعدم كتابة أن هذا الجزء مستعد من التخطيط المسبـق للجماعة في نهاية اجتماعها السابقة فلا داعي لتكراره، وعلي كل فهــــذا متروك للاخصائى حسب ما يتراءى له من اهمية كتابته أ غفاله .

ثالثا : الجزء القصصــي :

١) ذكر الاخصائى أنــه جعل موعد الاجتماع في الرابعة لكـــي يعطــي الاعضاء فرصة للتجمع ويهيئهم نفسيا للاجتماع، وهذا ليس تسجيـــلا قصصيا ولكنه يعتبر جزءا تحليليا يوضح فيه الاخصائى الاسبـــاب التي دعته لجعل الاجتماع في الساعة الرابعة .

٢) أن جعل الموعد الساعة الرابعة علي أساس أن خروج الطلاب من المدرسة في الثالثة والنصف لم يكن قرارا سليما من الاخصائي بدليل أن الطلاب الذين كانوا يحضرون في الثالثة والنصف ·ولايجدون ان الاجتماع قد بدء كانوا ينصرفون ، وقد أثر ذلك علي انخفاض عدد الحاضرين للاجتماع الي النصف ·

٣) حدث تداخل بين النشاط العادى للنادى وبين الاجتماع الذى تقرر عقده الساعة الرابعة مساء بالرغم من أن الاخصائى قد نبه الي موعد الاجتماع ومكانه في اذاعة المدرسة وقد يدل ذلك علي عدم شعور الاعضاء باهمية الاجتماع ذلك بحالة العضو ( جابر ) من أنهم لايريدون اجتماعا، وقد يدل هذا أيضا علي عدم وجود وعي لدى الجماعة باهمية المناقشة في الاجتماعات كمحتوى من محتويات البرنامج ويقع هذا اساسا علي عاتق الاخصائى الذى لابد أن يشعر الاعضاء بأهمية دورة في وضع تصميم البرنامج ·

٤) اصرار العضو علي مواصلة اللعب والتمسك بالطاولة بالرغم من علمه بالاجتماع ، ثم القاؤه بالطاولة علي الارض وترك مكان الاجتماع يؤكد أيضا عدم شعوره باهمية الاجتماع، كذا عدم وجود علاقة طيبة بينه وبين الاخصائى والتي من أهم دعائمها الاحترام المتبادل لم يتدخل الاخصائى أيضا في سلوك العضو السلبي في حينه ايمانا منه بالديموقراطية من خلال أن يترك العضو يعبر عن مشاعره السلبية كما يعبر عن مشاعره الايجابية كذا المهارة في استخدام وتقدير المشاعر ولكن لابد أن يضع الحدود لسلوك العضو بعد ذلك من

خلال عرض الامر علي الجماعة لتعديل هذا السلوك السلبـــي دون التعرض لاشخاص حتي لايجرح مشاعر العضو ولكن يناقشه كسلـوك عام غير مرغوب فيه ٠

٥) عدم وجود جدول أعمال يجعلنا لانستطيع متابعة ما يدور فـــي الاجتماع حيث انتقل الاخصائى فجأة لموضوع المجلة الشهريـــةدون أن يعرف استجابة أو تصرفه لسلوك العضو السابق كما ان عرضلموضوع المجلة الشهرية كعمل يفرضه علي الاعضاء استجابة لتعليمات ادارة التربية الاجتماعية وليس كموضوع للنشاط يمارس من خلاله الاعضـاء هوايتهم بما يؤدى الي تنمية مهاراتهم الثقافية يتنافي مع حق تقرير المصير الذى يكفله مبدأ الديموقراطية كذا يحد من نموهم من خلال التعبير عن آرائهم وترك الحرية لهم مـن الاشتراك أو عـــــدم الاشتراك ٠

٦) ضحك العضو ومشاركة الجماعة له علي أسلوب الاخصائى السابق فـي تحمله مسئولية عمل المجلة بدلا من الجماعة والذى كان يعدهـــا حسب الموضوعات التي تشغله ( الدين والتصوف ) يدل علي نضـج الجماعة ورفضها لاسلوب التواكل وايمانها بدورها في تصميـــم برامجها بنفسها فما دور الاخصائى الا مساعد ومعين ، كذا رغبتها في حق تقرير مصيرها ٠

٧) لم يستخدم الاخصائى وسائل الدراسة كالملاحظة والاصغاء فقد سخر الاعضاء من الاخصائى السابق لقيامه بالعمل بدلا منهم فـذكر أنـــه

سيعد بنفسه العدد الاول من المجلة عن الرحلات والعالم السياحية حيث أن من هواية الترحال ومشاهدة الاثار، فهو بهذا يحقق أهدافا شخصية، وهذا يؤثر علي العلاقة المهنية كذا انفراديته باتخاذ قرار بأنه سيقوم بنفسه بعمل المجلة اهدارا لمبدأ الديموقراطية وحق تقرير المصير كذا فرض لون من النشاط، محبب اليه علي الجماعة يفقد الجماعة ثقتهم به واحترامهم له، ويحد من حريتهم في اختيار برامجهم وأنشطتهم .

٨) خاطب الاخصائي الجماعة في هذا الجزء من التقرير بأسلوب علمي يتمشي مع تخصصه وقد لايفهمه سوى متخصص مثلة ( الجماعةالثانوية الجماعة الاولية) وقد يحدهذا من تفاعله مع الاعضاء في المناقشة وحينما استفسر العضو لم يحاول شرح المقصود بأسلوب مبسط، فلم يقدر المشاعر العضو ، ولم يضبط مشاعره هو، وفي هذا نقص في مهارته في استخدام وتقدير المشاعر، ثم تهكمه علي العضو يحد من العلاقة المهنية وقد يثير شعورا سلبيا أو عدائيا من العضو تجاهه .

٩) ذكر الاخصائي أنه قرر تقسيم النادى المدرسي الي خمسة جماعات يدل علي استمرار دكتاتورية الاخصائي وتخلية عن مبدأ الديموقراطية وحق تقرير المصير ، وكان المفروض أن يسأل الاعضاء عن رأيهم حتي يتم تحقيق الاهداف البعيدة المدى لخدمة الجماعة وهي نمو الاعضاء من خلال المناقشة الديموقراطية وقد أغفل هنا أيضا مبدأ التفاعل الجماعي الموجه حيث يحد دائما من تفاعلات الاعضاء ويترك

العنان لتفاعلاته هو ٠

١٠) استمرار مشاعر العضو(ابراهيم)السلبية تجاه الاخصائي ظهرت في محاولة اظهار ضعف الاخصائي أمام الجماعة وهذه نتيجة طبيعـــة لان الاخصائي أهانه أمام الاعضاء ولم يقدر مشاعره ٠

١١) حاول الاخصائي أن يكون ديمقراطيا هذه المرة من خلال أخـــذ رأى الجماعة في تغيير اسم لم تقترحه الجماعة أصلا، ثم فرض أسما آخر دون دراسة مما أوقعه في خطأ أضعاف ثقة الجماعه فيه وظهر ذلك حينما اقترح اسم الاسكندر الاكبر ولم يتنبه الي أنه ليـــس اسم عربي وفرعوني، مما أثار ضحك الاعضاء، وهذا في حد ذاتـه يضعف العلاقة المهنية بينه وبين الاعضاء، فالمفروض أنهم يثقـون في الاخصائي وفي قدرته ومعلوماته ومهارته ٠

١٢) تصحيح العضو(حسام) لمعلومات الاخصائي كان المفروض أن يتقبلها الاخصائي ببساطة، ويتصرف بلباقة في خروجه من هذا الموقف،ولكن اظهار الاخصائي لغيظه استجابة سلبية لاتصدر، من شخص مهني لابد أن يضبط مشاعره ٠

١٣) اتهام الاخصائي للاعضاء بقلة الادب فيه اهدار لكرامتهم ويتنافـى مع ما تؤمن به خدمة الجماعة من احترام كرامة الانسان كما حـد أيضا من تفاعل الاعضاء من خلال صدهم عن التعبيرعن رأيهـــم، فالتعارف بين الجنسين ظاهرة طبيعية طالما أنها في حدود قيـم المجتمع، وكان بوسعه أن يتخذ هذا النشاط كوسيلة لتدعيم علاقة

الطالب بالمجتمع الخارجي، وتوسيع مداركه من خلال اللقاءات المتعددة مع المدارس المختلفة .

١٤) ملاحظة الاخصائي للعضوين ( كمال، مصطفي ) وهما يتهامسان يدل علي أن الاخصائي قد استخدم احدى وسائل الدراسة للتعرف علي حاجات ورغبات الاعضاء، ولكنه حينما علم أنهما يدخنان سرا ذكر أنهما سينالان العقاب أن أمسكهما أحد ، وكان الاجدر به أن يسألهما في مضار التدخين وليس مؤداة ويشرك الجماعة في ذلك . خلال استخدام مهارة استخدام الواقع في الزمن الحاضر، ثم يتعرف بعد ذلك من خلال الدراسة عن الدوافع لهذا السلوك بدلا من قوله يجب الا تعود الي ذلك مرة أخرى فقد يقلعا خوفا وعن اقتناع ثم سرعان ما يعود الي التدخين مرة أخرى، فنحن نعلم من خلال المهارة في استخدام العلاقة أن لكل سلوك غرض وأن علي الاخصائي أن يعرف دوافع السلوك حتي يستطيع مساعدة العضو علي التخلص من هذا السلوك .

١٥) اقتراح العضوين ( حسام) و ( علي) القيام برحلة للمعالم الاثرية وموافقته الاخصائي فورا دون الرجوع الي الجماعة يتنافي مع مبدأ الديموقراطية وحق تقرير المصير وتسرعة في تكليفهم بجمع الاشتراكات يعتبر امتدادا لنقص مهارة الاخصائي في مساعدة الجماعة علي اتخاذ قرارتها، ومن الواضح أن الدوافع الي هذا هو حسب الاخصائي كما ذكر قبل ذلك الي هذا اللون من النشاط، ويعني هذا أنه يشبع رغبة ذاتية دون النظر الي رغبات الاعضاء.

١٦) مناقشة الاعضاء امكانية عمل أعياد ميلاد الاعضاء ثم اختلافهم أثناء المناقشة ظاهرة طبيعية وتدل عي نضج الاعضاء في التعبير عن ارائهم وتدخل الاخصائى ليحد من التفاعل السلبي من خلال وضع الحدود للسلوك ليس خطأ ولكن الخطأ هو ما صدر من الاخصائي، حيث لم يستخدم مهارته في توجيه التفاعل بطريقة سليمة ، ولكنه أصدر قرارا يتنافي مع الديموقراطية والتي من المفروض أنه يساعد الجماعة علي ممارستها وبالتالي اعطائهم حق تقرير المصير، وتدخله في تفاعلات الاعضاء بهذه الصورة يحد من نمو الجماعة ٠

رابعا : الجزء التحليلي والتخطيطي :

أغفل الاخصائى هذا الجزء فلم يتضمنه تقريره الدورى في الوقت الذى نجد أن هناك بعض المواقف الفردية والجماعية يحتاج الي تحليل في محاولة لارجاعها لعوامل مختلفة كذا ضرورة التخطيط لها لتتم عملية المساعدة والمتابعة في نفس الوقت، كذا دور الاخصائى نفسه يحتاج الي تحليل في مواقف عدة خاصة وأنه قد وقع في عدة أخطاء مهنية تدل علي أنه لم يكتسب الخبرة أو المهارة في العمل مع الجماعات وكان المفروض أن يقوم بتحليل سلوكه لمعرفة اخطائه سواء من خلال النقد الذاتي أو مساعدة المشرف ، والتخطيط لتلافي هذه المواقف مستقبلا لتدعيم العلاقة بينه وبين الجماعة ٠

واذا ما نظرنا لهذا التقرير بصفة عامة، نجد أنه بالرغم من أن هذا اللقاء هو العاشر بين الاخصائى وأعضاء جماعة النادى الا ان الاقبال

علي الاجتماع والاهتمام به لم يظهر بالنسبة لنقص العضوية ، أو استجابات الاعضاء وتفاعلهم أثناء الاجتماع وقد يرجع ذلك الي عدة عوامل تسبب الاخصائي في اكثرها وسوف نقوم بتلخيص أهم هذه العوامل.

١) ان وقت الاجتماع لم يكن مناسبا مما دعي معظم الاعضاء للانسحاب مفضلين الذهاب الي منازلهم .

٢) أنه لم يعلن عن جدول أعمال يناقش في هذا الاجتماع ويكون ذلك بوقت كاف قبل انعقاد الاجتماع حتي يستطيع كل عضو دراسته ثم الاسهام في المناقشة بايجابية في النقاط التي تمثل أهمية بالنسبة له . ونتيجة لعدم تحقيق ذلك جاء الاجتماع مفككا والافكار غير مترتبة والمواضيع عشوائية .

٣) دكتاتورية الاخصائي في معظم الوقت ، حد من تفاعلات الاعضاء والتي بدورها تساعدهم عن التبعير عن أنفسهم وأفكارهم وحاجاتهم ورغباتهم، ومنعهم من ممارسة حق طبيعي لهم وهو الديموقراطية في المناقشة واتخاذ القرار .

٤) لم ينتظر الاخصائي أيضا معرفة استجابات الاعضاء لكل قرار يتخذه هو أو اقتراح يعرضه وسرعان ما يوافق عليه نيابة عن الاعضاء وقد ظهر هذا واضحا في التسجيل ، حيث خلا كل موقف من ذكر رد الفعل أو الاستجابة تجاهه من الاعضاء أو استجابته هو لاقتراحات الاعضاء .

٥) ظهر واضحا في التقرير نقص مهارة الاخصائي في استخدام العلاقات من خلال فرضة علي الجماعة لون من النشاط محبب الي نفسه ٠

٦) كذا ظهر استخدامه للبرنامج كهدف وليس كوسيلة لنمو الجماعة واعضائها حين ذكر ضرورة اصدار مجلة حسب طلب أسرةالتربية الاجتماعية، وأنه سيقوم بعملها استجابة لذلك ٠

٧) سطحية الاخصائي في الناحية الثقافية جعل أعضاء الجماعةيسخرون منه، وكان المفروض أن يكون دارسا لكل ما يقوله أو يعرضه حتي لاتنهار دعائم العلاقة المهنية بينه وبين الاعضاء أولاتقدم لها قائمة اذا كانت في بداية تكوينها ٠

٨) كان في استطاعة الاخصائي تدارك خطأ عدم وجود جدول أعمال في بداية الاجتماع من خلال سؤاله للاعضاء عما يريدون مناقشته ثم عرض بعض الاراء التي يريد مناقشتها معهم، ويدرج ذلك في بداية الاجتماع، ثم تسير المناقشة بعدذ لك لتغطي جوانب الموضوعات المقيدة بالجدول لتبتعد عن التخبط والعشوائية التي ظهرت في الاجتماع، وليتعود الاعضاء علي التخطيط المسبق لاعمالهم فتأتي متقنة ٠

٩) انفعال الاخصائي واظهار غيظه في بعض الاحيان يدلان علي عدم نضجه وبالتالي لم يكتسب بعد المهارة في استخدام وتقدير المشاعر ٠

جماعة الخدمة العامة بمدرسة الحرية الاعداديـــة

أثناء مناقشة جماعة الخدمة العامة بمدرسة الحرية الاعداديةللبنين للبرنامج الذى سوف تنفذه الجماعة عرض رئيس الجماعة ( حسن ) عـــدة اقتراحات خاصة منها القيام بمعسكر خدمة عامة في المدرسة لمدة يـــوم واحد. يتضمن دهان سور المدرسة واصلاح الحنفيات واعداد لوحـــــات الاعلانات فاندفع العضو ( سمير ) مقاطعا رئيس الجماعة موضحا أنهـــم يرغبون في برامج ترفيهية فرد ( حسين ) أننا جماعة خدمة عامة يجـــب أن نـ بمثل هذه الأعمال وعليك أن تنضم الي جماعة أخرى فتدخــــل الاخصائى وأوضح للعضو ( سمير ) والجماعة أن الهدف الأساسي أن نقـوم ببعض المجهودات التي يمكن أن يقوم بها الاعضاء لخدمة المدرســـــة والمجتمع ومن خلال ذلك يكتسب بعض المهارات وندعم العلاقات بينننـــا ويمكن أن يتخلل ذلك بعض البرامج الترفيهية ٠ وعلي كل عضوأن يدرك هذه الاهداف معارضة لذلك أو أى اقتراح وأجاب (ابراهيم ) أعتقد أننا جميعا ندرك ذلك وعلي رئيس الجماعة استكمال المناقشة ٠٠٠

١) يتضح من الموقف السابق هذه الجماعة تسعي الي تحقيق أهدافهـــا التي تتركز في الخدمة العامة بالمؤسسة وخارجها ويبدو ذلك فـــي قيادة ( حسن ) قائد الجماعة بقيادة مناقشة برنامج الجماعة ومـــا يشمله من اقتراحات توضح أهداف هذه الجماعة ٠

٢) من الواضح أن هناك اهتمام من الجماعة بالمؤسسة التي توجد فيهـا من حيث رغبة رئيس الجماعة أن تبدأ الجماعة برنامجها بالقيـام بمشروع للخدمةالعامة للمؤسسة تمشيا مع مبدأ استغلال المـوارد،

وتدعيما لروح الانتماء من الاعضاء نحو الجماعة والمؤسسة. كما أن ذلك يقوى المسئولية الاجتماعية التي يجب تنميتها في مثل هذه المرحلة العمرية وهي مرحلة المراهقة .

٣) قد يكون في الجماعة بعض الاعضاء غير واضح أمامهم أهداف الجماعة الحقيقية وكذلك تعبر تصرفاتهم عن هذا المظهر ويتطلب ذلك ضرورة توضيح تلك الاهداف من وقت لاخر تمشيا مع مبدأ الاهداف المعينة التي يوضح لنا ضرورة وضوح الهدف ومساعدة الاعضاء في التعبير عن أهدافهم الحقيقية ـ كمالابد أن يكون للجماعة هدف قريب يمكن تحقيقه وهدف بعيد تسعي الي تحقيقه وهذا يجب أن يدركه الاعضاء منذ بدايةتكوين الجماعة .

٤) تدخل الاخصائى في هذا الموقف يدل علي مهارة الاخصائى الذى يسعي دائما الي حماية الجماعة والاعضاء من أى قرار يصدر فيه ضرر معين ولذلك تدخل الاخصائى من أجل منع القائد من التسرع في دفع العضو الي الانسحاب من الجماعة وقام بشرح أهداف الجماعة التي تسعي الي تحقيقها وكانت هذه فرصة لتوضيح مثل هذه الأهداف مرة أخرى ليس للعضو ( سمير ) فقط ولكن لجميع الاعضاء ويجب علي الاخصائى مساعدة رئيس الجماعة في عدم التسرع والاندفاع نحو اتخاذ مثل هذه القرارات التى قد تؤثر في طبيعة العلاقات بين الاعضاء .

## جماعة الهلال الاحمر بمدرسة قاسم أمين الثانوية

اصطحبت الاخصائية جماعة الهلال الاحمر بالمدرسة لزيارة المستشفي العام المجاور للمدرسة للتعرف علي الخدمات الطبية وزيارة بعض المرضي واستقبل مدير المستشفي الجماعة ورحب بها وأخذ يحدثهم عن الخدمات والاقسام والانشطة المختلفة فسألت (سعاد) عن عدم النظافة والحالة السيئة بالمستشفي فرد عليها المدير معللا ذلك بالاهمال من البعض وزيادة العدد فقاطعته ( أنوار ) بأن ذلك مسئوليته كمدير وأرادت الاخصائية مقاطعة العضوة في هذا السؤال بحجة أن الجماعة لم تأتي للتفتيش علي المستشفي فضحكت العضوات وطلب المدير أن تستكمل (أنوار ) رأيها وقدمت (سناء) اقتراحا بالعمل التطوعي في المستشفي وايدتها في ذلك ( أمل ) و(اجلال) ورحب بذلك المدير وأضاف بشرط أن لايعطل ذلك الاستذكار فأوضحت الاخصائية أننا نرغب مساعدة الجماعة أساسا في التعرف علي الخدمات والانشطة الطبية ثم مساعدتهن في اكتساب بعض المهارات الطبية مثل اعطاء الحقن والقيام بالغيارات وبعدها يمكن تنظيم العمل التطوعي وأيد المدير فكرة الاخصائية ...

**تعليق :**

١) من الموقف السابق نلاحظ أن الجماعة لا تعيش في عزلة عن المجتمع بل أنها ترغب في الاتصال بالمجتمع ويمكن للاخصائية أن تستخدم هذه الرغبة في التعرف علي موارد وامكانيات البيئة المحلية يمكن استفادة الجماعة منها بالاضافة الي أنه لابد أن تكون هناك علاقة

بين الجماعة بالمؤسسة والجماعات الاخرى في البيئة .

٢) يجب علي الاخصائي مساعدة الاعضاء في القيام بادوارهن قبل الخروج من المؤسسة ويفضل أن تعطي الاخصائية للجماعة فكرة شاملة عن الزيارة ومقابلة المدير وكيفية ادارة المناقشة حتي تكون كافة جوانب الموضوع واضحة أمام الجماعة ولاتضطر الاخصائية الي مقاطعة العضوات مثل ماحدث في الموقف رغبة في وضع الحدود للسلوك .

٣) احيانا ترغب بعض الجماعات أن تقوم ببعض الاعمال التي ترى من مستوى طموحها امكانية القيام بها ولكن قد لايرتبط ذلك بقدرات وامكانيات ومهارات الاعضاء مما قد يؤثر تأثيراً سلبيا في عمليتي النمو التعبير للاعضاء والجماعة ولذلك كانت الاخصائية ماهرة في تدخلها وتوضيحها الخطوات التي يجب أن تسير بمقتضاها الجماعة حتي يمكن أن تحقق أهدافها الاساسية التي قامت من أجلها .

٤) يجب في المؤسسات الثانوية التي تعمل فيها طريقة العمل مع الجماعات أن يراعي الاخصائي والاخصائية الهدف الاساسي للمؤسسة وهو التعليم في المجال التعليمي ولذلك حرصت الاخصائية ومدير المؤسسة الطبية علي ضرورة مراعاة ذلك لان العمل مع الجماعات يساعد الافراد في تحقيق أهدافهم وليس في تعويقها أو ممارسة أنشطة قد تؤثر بطريقة سلبية في تحقيق مثل هذه الاهداف .

٥) يمكن الاستفادة من هذا الموقف بأن يراعي الاخصائي إمكانية استفادة وتعليم الاعضاء من البيئة المحلية الموجود فيها المؤسسة وذلك من خلال ايجاد العلاقة بين الاخصائي وباقي المؤسسات وكذلك بين الأعضاء والبيئة مما يدعم روح الانتماء والولاء للمجتمع الذى نعيش فيه كجانب أساسي نهتم به عند العمل مع الجماعات .

## التقريـــر التحليلـــي

التقرير التحليلي عبارة عن عملية مراجعة وتقييم لعمـل أخصائـي الجماعة والتقرير التحليلي عبارة عن وقفة لتلخيص عملية وتحليل ما تـم من عمل عن طريق مراجعة وتصنيف التقارير الدورية السابقة عن الجماعـة لمعرفة مدى النمو والتغير بالنسبة للافراد والجماعة والبرنامج والاخصائي الاجتماعي .

واذا ما اعتبرنا أن التقرير الدورى عبارة عن لحظة مـن حيـاة الجماعة أى يمثل مزاج الجماعة في لحظة معينة فان التقرير التحليلـي عبارة عن فترة زمنية ممتدة من حياة الجماعة يمثل الاسلوب السائد فـي الجماعة في هذه الفترة أى منذ بداية عمل الاخصائى الاجتماعي مع الجماعة الي فترة كتابة التقرير التحليلي .

وعادة ما يكتب التقرير التحليلي عن الجماعة بعد فترة عمل حوالي ثلاثة أو ستة شهور مع الجماعة، ومن الاوفق كتابة التقرير التحليلي عقب ظروف دراسة الجماعة مثل اجراء انتخابات أو أنخفاض العضويـة أو زيادتها في الجماعة بدرجة ملحوظة .

والتقرير التحليلي باعتباره واحد من وسائل التسجيل في العمل مع الجماعات تربطه علاقة عامة ببقية وسائل التسجيل والتقارير الاخرى فـي ضوء خدمة الجماعة الا أن هناك علاقة خاصة بين التقدير والتحليـل والتقارير الدورية تتركز في أن تقريرا دوريا بمفرده لا أهمية له فـي

الحكم علي السلوك والتفاعلات السائدة بالنسبة للجماعة والافراد ولكننا نحكم علي حاجة الافراد والجماعة للمساعدة من خلال تتبعنا لجملة تقارير دورية في الجماعة وهذا مايتم بالنسبة للتقرير التحليلي حيث أنه تحليل من التقارير الدورية التي كتبها الاخصائي منذ بداية عمله مع الجماعة الي فترة كتابة التقرير . فيتم بالنسبة له الحكم علي السلوك والاتجاهات التي كانت تسود الجماعة وأعضائها منذ بداية عمله فلو حدث أنه اطلع علي ٢٠ تقريرا دوريا تم كتابتها في البداية واتضح أن ١٥ تقريرا منها يغلب عليها التفاعلات السلبية و ٥ تقارير منها يغلب عليها الايجابية فيتم الحكم عموما علي أن الجماعة كان يسودها في البداية الاتجاهات السلبية رغما عن عدم وجود الاتجاهات الايجابية القليلة ونفس الحال في نهاية كتابة التقرير فقد تم الحكم علي أن الجماعة أصبح يسودها الاتجاهات الايجابية لوجود ١٥ تقريرا دوريا تدعم ذلك بالرغم من وجود خمسة تقارير دورية تبين وجود الاتجاهات السلبية بالجماعة ولكنها قليلة .

والاجزاء التي يتضمنها التقرير التحليلي عادة مستقاة من الاجزاء الموجودة بالتقارير الدورية فالجزء الاحصائي بالتقرير التحليل هو عبارة عن تجميع لكل الاجزاء الاحصائية للواردة في الاربعين تقريرا منذ بداية عمل الاخصائي مع الجماعة حتي فترة كتابة التقرير التحليلي.

والمفروض أن التقرير التحليلي الجديد يبين أين كانت الجماعة وأفرادها وبرامجها وعلاقة الاخصائي بالاعضاء منذ بداية عمل الاخصائي مع الجماعة وكيف أصبحت عند كتابة التقرير التحليلي وذلك توصلا الي

تحديد كمية التغيير الذى حدث نتيجة للتدخل المهني للاخصائى ومحاولة قياس هذه التغيرات لتحديد مدى الايجابية منها ومدى السلبية لوضع الخطة المستقبلية لتدعيم النواحي الايجابية والتأكد عليهما ومحاولة تلافي النواحي السلبية بالنسبة لكل من الجماعة وأفرادها وبرامجها ومدى التدخل المهني للاخصائى الاجتماعي ٠

وفيما يلي الاجزاء المقترحة للتقرير التحليلي : [١]

أولا : مقدمــــه :

تشمل وصف مختصر للمؤسسة كبناء لها وأثاثها من حيث وظيفتها وأغراضها والعاملين فيها ونوعية علاقاتها ومدى التطور الذى حدث بها منذ بداية عمل الاخصائى الاجتماعي الي كتابة التقرير ٠

ثانيا : بيانات احصائية :-

وهو عبارة عن تجميع لكل الاجزاء الاحصائية الواردة في العديد من التقارير الدورية السابقة ويشمل بيانات عن المؤسسة وعلاقاتها والجماعة وأعضائها فيتم تحويلها الي بيانات رقمية يتم جدولتها وتصنيفها والتعليق عليها ثم تمثيلها بيانيا وتفسير الاسباب المحتملة الزيادة أو الانخفاض ويستعان في ذلك ببقية التقارير والمستندات الأخرى بالمؤسسة ٠

---

(١) هناك أكثر من وجهة نظر بالنسبة لاجزاء التقرير التحليلي - ويجب للاستعانة ولمناقشة هذا الجزء الاطلاع علي كتاب العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، للدكتور / محمد شمس الدين أحمد ٠

ثالثا : بيانات عن الافراد من أعضاء الجماعة :

في حالة الجماعة الصغيرة يكتب وصفا عن أعضائها جميعا ، أما في حالة كبر حجم الجماعة فيتم اختيار بعض الاعضاء البارزين في الجماعة ايجابيا أو سلبيا والكتابة عنهم بالتفصيل ومحاولة تتبعهم خلال الفترة من بداية عمل الاخصائى مع الجماعة الي كتابة التقرير التحليلي من حيث النمو والتغير في اتجاهاتهم وسلوكهم وتطور علاقتهم ومهارتهم .

ويتم تطبيق مقياس سيومترى علي مرتين :

أولا : بالنسبة لفترة البداية .

ثانيا : بالنسبة لفترة النهاية : ويتم مقارنة علاقتهم ببقية الاعضاء في المقايسين ، ويمكن عرض هذا المقياس السيومترى وبتمثيله بيانيا في سيوجرام فردى بالنسبة لكل عضو يتم الكتابة عنه .

رابعا : بيانات عن الجماعة ككل :

وذلك من حيث تطور أغراض الجماعة وشروط عضويتهاوعلاقةالاعضاء ببعضهم وذلك عن طريق تطبيق مقياس سيومترى علي مرتين :

أولا : بالنسبة لفترة البداية .

ثانيا : بالنسبة لفترة النهاية، ويتم مقارنة العلاقات الاجتماعية بين الاعضاء منذ بداية عمل الاخصائى مع الجماعة، ويفيد ذلك في التعرف علي القيادات ومراكز القيادة والاعضاء المعزولين الذين يكونون في هامش الجماعة وليس لهم علاقة ببقية الاعضاء . أما لانهم اعضاء جدد أو أنهم تنقصهم المهارة .. الي غير ذلك من الاسباب ويقتضي ذلك قيام الاخصائى

بمساعدتهم لكي يدخلوا في علاقات وتفاعلات مع الاخرين ويتم عـــرض نتيجة هذين التطبيقين للمقياس السيومترى على هيئة سيوجرام جماعي نتفهم منه وضع القيادات ، والمعزولين، والعشيرات مما يفيد في الحكـــم على تماسك الجماعة من عدمه •

ويتم التعرض في هذا الجزء الجماعي لبيان تطور ادارة الحكـــم الذاتي والضبط الاجتماعي في الجماعة وأسلوب الجماعة في التفكير واتخاذ القرارات وما طرأ عليه خلال الفترة الزمنية لعمل الاخصائى الاجتماعـــي مع الجماعة وكذلك الروح المعنوية السائدة، والقيم وتطورها وأسلـــوب الجماعة في مساعدة أفرادها وعلاقة الجماعة بالجماعات الاخرى بالمؤسسة ومرحلة النمو الجماعية •

خامسا : بيانات عن برنامج الجماعة :ـ

من حيث مدى تطوره خلال الفترة الزمنية يعمل الأخصائى مـــع الجماعة وذلك بالنسبة لمدى أقبال الاعضاء على فقرات البرامج ومشاركتهم فيها بالنسبة للتصميم والتنفيذ ومدى اتفاق هذه الفترات مع أهـــداف المؤسسة وتطور محتويات البرنامج •

وما اذا كان هذا البرنامج يتيح الفرصة للاعضاء للمشاركة فيـــه أم يعتمد على الجهود الفردية لبعض الاعضاء فقط •

وثم للاخصائى الاجتماعي تحليل المحتوى الاجتماعي لفقرات البرنامج التي كان الاعضاء يمارسونها في بداية عمله وفقرات البرامج التـــي يمارسها الاعضاء الان من حيث مساهمتها في تعديل وتعيين اتجاهـــات

الاعضاء وسلوكهم في ضوء القيم الاجتماعية المرغوبة واكتسابهم المهارات التي تؤدى الي زيادة علاقاتهم ونموهم .

ويتم تطبيق استمارتين للتعرف علي اتجاهات الاعضاء بالنسبة للبرامج المختلفة وذلك في بداية عمل الاخصائى وفي نهاية الفترة للمقارنة بينهما والحكم علي مدى التطور بالنسبة لذلك .

سادسا : بيانات عن الاخصائي الاجتماعي :

من حيث تطور أسلوبه وعلاقته بالجماعة وأعضائها منذ بداية عمله الي النهاية ويتم التعرف علي ذلك بتطبيق استمارتين عن فترة بداية عمله ثم نهايتها وتمثيل ذلك بيانات للحكم علي مدى التطور في علاقته بأعضاء الجماعة وكذلك أسلوبه في التدخل المهني وما اذا كان يتم بأسلوب مباشر أم بأسلوب غير مباشر عن طريق القيادات الموجودة في الجماعة ويتم التعرض بالنسبة للتطور الذى حدث بالنسبة لمهارات الاخصائى في هذه الفترة الزمنية .

سابعا : الخاتمة :

وهي عبارة عن المقترحات والتوجيهات أى الخطة العلاجية بالنسبة لكل من الجماعة وافرادها ، والبرنامج ، والاخصائى الاجتماعي .

وفي هذه الخاتمة يتجه ذكر الخطة العلاجية التي سيتم اتباعها في الفترة القادمة لتحقيق اقصي ما يمكن بالنسبة لعملية المساعدة المقدمة داخل الاطار الجماعي لتحقيق نمو الجماعة ومساعدة اعضائها علي النمو وتعديل اتجاهاتهم وسلوكهم عن طريق البرامج التي تؤدى الي التفاعلات والعلاقات

السليمة اثناء ممارسة الاعضاء لها بما يؤدى الي نموهم وتعديل اتجاهاتهم وسلوكهم في ضوء الاهداف والاغراض التي وضعتها المؤسسة أمامها وكذلك أهداف وأغراض المجتمع المحلي وبالنسبة للاخصائى الاجتماعي يحدد الخطة المقترحة التي سيتبعها مستقبلا بالنسبة للتدخل المهني سواء بأسلوب مباشر ( أى بنفسه ) أم بأسلوب غير مباشر ( أى عن طريق القيادات في الجماعة ) حيث يقوم بتدريبهم واعدادهم لتولي مناصبهم القيادية وذلك لان الجماعة قد وصلت لمرحلة النمو التي تتطلب فيها ذلك .

### مثال تطبيقي
### لتقرير تحليلي عن احدى جماعات الاشبال
### [illegible] بالجيزة

---

التقرير التحليلي التالي كتبته احدى طالبات التدريب في الخدمة الاجتماعية عن عملها باحدى جماعات الشباب بدور التربية لرعاية الاحداث بالجيزة في الفترة من أول نوفمبر الي آخر ابريل اى عن مدة ستة شهور .

وتم التصحيح [illegible] حيث مدى التزامها أو عدم التزامها بمحتوى الاجزاء التي سبق [illegible] في ضوء أن التقرير التحليلي [illegible] استعراض لفترة زمنية ممتدة من حياة الجماعة يتم فيها توضيح مدى التطور من حيث العلاقات والتفاعلات والسلوكيات التي كانت تسود الجماعة منذ بداية عمل الاخصائية الاجتماعية معها الي فترة كتابة التقرير التحليلي وذلك توصلا الي تحديد مدى المساعدة التي تم تقديمها نتيجة للتدخل المهني للاخصائية الاجتماعية من حيث ايجابيتها وسلبيتها وذلك

توصلا الي الخطة المستقبلية التي تسير عليها الاخصائية الاجتماعية لزيادة وتدعيم النواحي الايجابية وكذلك العمل علي تلاقي النواحي السلبية .

**أولا : مقدمــــة :**

قدمت الطالبة عرضا لتاريخ انشاء مؤسسة دور التربية بالجيـــــزة منذ عام ١٨٩٦ وبنائها سنة١٩٠٧ وموقعها علي ٢٧ فدانا . وكانت تابعــة منذ أول نشأتها لمصلحة السجون باعتبارها مؤسسة عقابية للاحداث وفــي سنة ١٩٥٧ نقلت تبعية المؤسسة الي وزارة الشئون الاجتماعية فتحولـــت من مؤسسة عقابية الي مؤسسة اجتماعية .. وتتسع المؤسسة حاليا١٢٠٠ حدث وتبلغ الميزانية الاجمالية لجميع الفروع حوالي مائة الف جنيه .

وعرضت بعد ذلك الطالبة للاغراض التي أنشأت من أجلها المؤسسة وشروط القبول وأقسام الدور .

(١) مركز الاستقبال (٢) دار الملاحظة

(٣) مكتب المراقبة الاجتماعية (٤) دار الضيافة

ثم عرضت أنواع الرعاية التي تقدمها الدور:الرعاية الدينيـــة ، والرعاية الاجتماعية،الرعاية الصحية،الرعاية التعليمية،الرعايةالمهنية .

ثم عرضت البرنامج اليومي للمؤسسة من ساعة استيقاظ الحدث مــن نومه صباحا الي ساعة نومه مساء .

وهذا النظام يسرى علي جميع أيام الاسبوع ماعدا يوم الخميـــــس والجمعة حيث يصرح للاولاد بالخروج .

**التعليق علي هذا الجزء :**

العرض الذى تم تقديمه لا بأس به ولكنه لايخدم بأغراض التقرير التحليلي الذى قلنا فيما سبق أن المفروض من هذا التقديم هو توضيح التطور الذى تم بالنسبة للمؤسسة منذ بداية عمل الاخصائية الاجتماعية مع الجماعة الي ساعة كتابة التقرير التحليلي سواء بالنسبة للاغراض،أوشروط القبول، والاقسام المختلفة، وأوجه الرعاية المقدمة وما اذا كانت قد أضيف اليها أو تم الانتقاص منها، وهل حدث تعديل بالنسبة للبرنامج اليومي أم باقي علي ماهو عليه ٠

**ثانيا : الجزء الاحصائي :**

* ضم التقرير احصائية عامة عن الاحداث في مصر خلال السنوات من ١٩٦٦ الي ١٩٧٠ ٠
* ثم بيانات عامة عن الجماعة من حيث العمر الزمني للاعضاء عدد اجتماعات الجماعة منذ بداية عمل الاخصائية معها حتي كتابة هذا التقرير، وعدد الاعضاء الجدد، ثم جدول تسجيل الاعضاء به حسب التالي وسنكتفي ببعض الامثلة ٠

ومن الجدول الاساسي السابق تم تحويل كل خانة الي جدول مستقل عن توزيع التهم وتصنيفها واستخراج النسبة المئوية ثم عرضها بيانيا، ثم الحالة الاجتماعية للوالدين ٠٠ وهكذا، ويتضح من جدول السنة الدراسية أن أغلبهم في سن الثانيةعشرةوملتحقون بالصف الاول أوالثاني لانهم قد فاتهم التعليم قبل دخولهم المؤسسة ثم التحقوا بعدذلك بالمدرسةالموجودة بالمؤسسة ٠

التعليق على هذا الجزء :

في ضوء ماسبق عرضه كما أسلفنا فان الجزء الاحصائي يشمل بيانات عن المؤسسة والجماعة وأعضائها ويتم عرض ذلك في صورة مقارنة ما بين الوضع في بداية عمل الاخصائية مع الجماعة وعند فترة كتابة التقرير التحليلي وهذه المقارنة لم تتضح في هذا الجزء بالرغم من أهميتها في الدراسة التطويرية لكل المؤسسة والجماعة وأعضائها ٠

ثالثا : الجزء الفردى :

ضم التقرير فكرة عن كل عضو في الجماعة من حيث الاسم ، السن التهمة الحالة الاجتماعية للوالدين، ترتيب الحدث في الاسرة والحالة المهنية، الحالة التعليمية مركز الحدث في الجماعة، علاقات مع الاعضاء صفاته الجسمية ، والصحية، صفاته النفسية، الادوار التي يقوم بها داخل الجماعة ، اقتراحات بشأنه ٠

وكذلك خريطة للعلاقات الاجتماعية لكل عضو في الجماعة على هيئة سوسيوجرام فردى ٠

ورسما توضيحيا لميول العضو بالنسبة للانشطة المختلفة ٠

التعليق على هذا الجزء :

المفروض أن الجزء الفردى يعطي فكرة مقارنة عن العضو بالنسبة لما كان عليه في بداية عمل الاخصائية مع الجماعة والوضع الذى أصبح عليه حاليا، فمن حيث علاقاته ببقية أعضاء الجماعة لايكفي تطبيق الاختبار السوسيومترى مرة واحدة للتعرف على علاقاته وأعضاء الجماعة

ولكن يتم تطبيق الاختبار السوسيومترى في بداية عمل الاخصائية مع الجماعة للتعرف علي هذه العلاقات ثم يتم تطبيق الاختبار السوسيومترى مرة ثانية للمقارنة بين ما كان عليه الوضع بالنسبة للعضو أو بين ما أصبح عليه في النهاية عند كتابة التقرير التحليلي، لنحكم ما اذا كانت الاخصائية قد ساعدت العضو علي الدخول في علاقات مع زملائه بالجماعة ، أو أن يتولى العضو مراكز قيادية في الجماعة ٠٠٠٠ الخ ٠

وكذلك بالنسبة للتعرف علي هوايات العضو وميوله بالنسبة للانشطة المختلفة يتم ذلك في ضوء المقارنة بين ما كان عليه وضع العضو أولا وبين ماصار اليه الوضع بعد ذلك ٠

كما ينقص الجزء الفردى السابق الوصف المقارن لاتجاهات العضو وتفاعلاته في بداية عمل الاخصائية مع الجماعة وما أصبح عليه الوضع في النهاية إى عند كتابة التقرير التحليلي ٠

والخلاصة أن الاخصائية الاجتماعية قد قدمت التقرير التحليلي من خلال مفهوم استاتيكي يوضح الوضع الثابت ولم تلفت تماما الي ان المقصود من التقرير التحليلي هو ان يقدم من خلال مفهوم ديناميكي يوضح التغيرات التي حدثت بالنسبة للافراد في الجماعة خلال الفترة الزمنية الممتدة من بداية عمل الاخصائية مع الجماعة الي فترة كتابة التقرير التحليلي ٠

رابعا : الجزء الجماعي :-

* يضم التقرير التحليلي فكرة عن تكوين الجماعة طبقا لنظام المؤسسة

الذى ينص علي أن الحديث بعد صدور الحكم عليه فتستقبلـــه الدار ثم يتم توزيعه علي الاقسام حسب سنه، ثم يلحق باحـــدى الجماعات التي يطلق عليها اسم أسرة ٠

* يضم التقرير فكرة عن أغراض تكوين الجماعة والوسائل التـــي تستخدمها الجماعة لتحقيق أهدافها والبرامج المختلفة والمستـــوى الثقافي وأعضاء الجماعة والمستوى الاجتماعي واحتياجات أعضــاء الجماعة ودرجة تنظيم الجماعة والحكم الذاتى فيها، وكيفية اتخــاذ القرار، وفكرة عن اجتماعات الجماعة وعلاقة الجماعة الاخرى،وعرضا بيانيا لتطبيق المقياس السوسيومترى عن العلاقات بين أعضـــاء الجماعة ٠

<u>التعليق علي هذاالجزء :</u>

المفروض أن التقرير التحليلي يعطي فكرة تطورية واضحة عـــن الجماعة باعتبارها الاداة الاساسية لتقديم المساعدة بالنسبة لنمو الاعضاء وتغيير اتجاهاتهم خاصة وأنها جماعة مؤسسية للاحداث المنحرفين ٠

وقد كان المفروض أن يعطي هذا التقرير وصفا تفصيليا لتطـــور القيم والمعايير في الجماعة وهل ابتدأت انحرافية سلبية ثم تطورت الـي ان اكتسبوا قيما ايجابية يستقبلها المجتمع وهل كانت القيادات فـــي الجماعة أولا تتركز في أكثر الاعضاء انحرافا ثم تعدلت نتيجة للتدخـل المهني للاخصائى الاجتماعي ٠

وبالنسبة لتطبيق المقياس السوسيومترى فالمفروض أن تقـــدم الاخصائية الاجتماعية تطبيقين للمقياس لاتطبيق واحد٠التطبيـــق الاول

يتم عند بداية عملها مع الجماعة والتطبيق الثاني عند كتابة التقرير التحليلي وذلك لمقارنة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة ككل في البداية والنهاية فذلك يعطي مؤشرات عن التطور بالنسبة لتماسك الجماعة أو تفككها وكذلك مدى وجود العشيرات بها وزيادة أو قلة الاعضاء الهامشيين كما يعطي صورة عن تطور القيادات في الجماعة ... الخ .

خامسا : الجزء الخاص بالبرنامج :

يضم التقرير مقدمة عن أهمية البرنامج واحتياجات هذه المرحلة من البرامج والميول والرغبات التي تشبعها البرامج للاعضاء ، وأهم البرامج التي مارستها الجماعة .

برامج دراسية : ثم ذكر عدد المباريات

برامج ثقافية : عبارة عن قصص ،وموضوعات وأمثلة وبلغت ١١ برنامج .

برامج ترويحية : سمر ، ألعاب جماعية، نادى للتسلية وعددها ١٠ .

برامج اجتماعية : مناقشة المشكلات وعددها ٥ اجتماعات .

ثم ناقشت الاخصائية العلاقة بين حضور الاعضاء ونوعية البرامج المختلفة وذكرت أن زيادة اقبال الاعضاء على الحضور ترتبط ببرامج السمر والترويح وكذلك البرامج الرياضية، بينما يقل اقبالهم علي البرامج الثقافية .

وناقشت الاخصائية ايضا مدى ملائمة هذه البرامج لحاجات الاعضاء وكيفية اشتراك الاعضاء في هذه البرامج ، وطريقة وضع البرامج بناء

علي مقترحات من الاعضاء تحولت الجدول التالي :

الثلاثاء : برنامج سمر + برنامج رياضي ٠

الاربعاء : اجتماع لمناقشة المشاكل + برنامج ثقافي ٠

الخميس: برنامج ثقافي بعد المدرسة -

* ناقشت الاخصائية بعد ذلك تقويم البرنامج ومدى مساعدتها لافراد الجماعة علي اختبار البرامج المناسبة ٠

* وقد ضم هذا الجزء رسم توضيحي يبين مدى اقبال الاعضاء علي انواع البرامج المختلفة ٠

التعليق علي هذا الجزء :

يلاحظ أن محتويات هذا الجزء الذى قدمته الاخصائية الاجتماعية لايصلح للتقرير التحليلي وانما قد يصلح لبحث نظرى عن البرامج بصفة عامة، وانما المطلوب في التقرير التحليلي ـ كما سبق القول ـ أن يعطي فكرة واضحة عن البرامج التي مارستها الجماعة والتطور الذى حدث في هذه البرامج منذ بداية عمل الاخصائية مع الجماعة الي كتابة التقرير التحليلي ٠ فالجماعة هنا جماعة للاحداث المنحرفين وكانت المفروض أن تعرض الاخصائية تصورا واضحا عن البرامج التي مارستها الجماعة في البداية حيث الشائع أن معظم الخبرات تدور حول المشكلات التي واجهوها، وكذلك تعطي البرامج تصورا عن البيئات التي عاشوها فالاغاني مستمدة من الاغنيات الشعبية التي تتحدث عن البطولة والصبر ، والاخذ بالثأر والانتقام ٠٠٠ الخ، والتمثيليات تعبر عن مقتضي الحال حيث

العصابات والنشل والفهلوة والشطارة .. بالاضافة الي عدم خبرة الاعضاء البرامج الجماعية وعدم التعاون بين بعضهم البعض والتركيز علي البرامج الرياضية فقط وعدم الاقبال علي البرامج الثقافية وغيرها .

كان المفروض أن يعطي هذا الجزء تصورا تطوريا تحليليا لما حدث بالنسبة للبرامج التي مارستها الجماعة منذ البداية الي فترة كتابة التقرير . وأن يتم عرض مقارنة بالرسم التوضيحي يبين مدى اقبال الاعضاء علي أنواع البرامج المختلفة في البداية ثم النهاية وذلك لمناقشة مدى التطور الذى حدث وارتباطه بتحقيق أهداف المؤسسة والعمل علي رعاية الاحداث وتعديل اتجاهاتهم الانحرافية وكذلك ربطهم بالمجتمع الذى يحملون له المرارة والحقد لاعتقادهم أن الناس تقف ضدهم وترفضهم .

سادسا : الجزء الخاص بالاخصائية الاجتماعية :

يضم هذا الجزء توضيحا لعلاقة الجماعة بالاخصائية الاجتماعية ومدى استجابتها لها، ويضم رسما توضيحيا عن علاقة الاخصائية الاجتماعية بكل عضو من الاعضاء الجماعة وكذلك التطورات التي حدثت للجماعة في فترة التدريب الميداني، وقدمت الاخصائية الاجتماعية بالنسبة للاعضاء غير المنسجمين مع الجماعة، ونوعية المشكلات التي صادفت طالبة التدريب أثناء العمل مع الجماعة، وقد تركزت في عدم الانسجام بين أعضاء الجماعة نتيجة لدخول أعضاء جدد باستمرار والسلبية الزائدة من الأعضاء ، وعدم وجود الامكانيات بالمؤسسة لمزاولة الأنشطة المتنوعة

وشيوع مشكلات الشذوذ الجنسي بين الاعضاء . وكثرة عدد الابناء في الجماعة في أول الامر حيث كان عددهم ٣٩ عضوا ثم وصل الي ١٥ عضوا في فترة كتابة التقرير التحليلي ومن ضمن المشكلات عدم الاعتناء الكافي بالابناء في المدرسة فمعظمهم لايعرف حتي مجرد كتابة اسمه .

التعليق علي هذا الجزء :

كان يجب أن تعقد الاخصائية مقارنة بين علاقتها بالاعضاء ومدى استجابتها لها في بداية عملها مع الجماعة ثم عند كتابة التقرير التحليلي، ويمكن أيضا أن يتم مقارنة كل من الرسم التوضيحي عن علاقة الاخصائية بالاعضاء في البداية وذلك لدراسة التطور الذى حدث .

والمفروض كما سبق القول - أن هذا الجزء يتعرض بالمقارنة بين أسلوب الاخصائية في التدخل المهني في البداية وهل كان عن طريق التدخل المباشر مع أعضاء الجماعة وأسلوبها في النهاية وهل كان عن طريق غير مباشر أى عن طريق القيادات التي ظهرت في الجماعة .

فالتقرير التحليلي من المفروض أن تناقش التطور في أسلوب الاخصائية الاجتماعية لمساعدة الاعضاء والجماعة طوال فترة تعاملها مع الجماعة مع محاولة تقويم هذا الاسلوب .

سابعا : الخاتمة :

وهو عبارة عن المقترحات والتوصيات أو الخطة العلاجية أو الصور المستقبلية بالنسبة لكل من الافراد والجماعة والبرنامج والاخصائي الاجتماعي

وقد ركزت الاخصائية الاجتماعية علي المقترحات والتوصيات بالنسبة لجماعة من حيث العمل علي اعادة تكوين الجماعة مرة أخرى لايجاد التجانس بين الاعضاء، العمل علي ايجاد مكان مناسب لاجتماعات الجماعة، والاهتمام بالعمل علي ايجاد شعار يتناسب مع اسم الجماعة، واعتماد مبلغ يصلح لتوزيع جوائز علي الأعضاء .

وبالنسبة للبرنامج : اقترحت الاخصائية الاجتماعية الاستعانة بالخبراء مثل مدرب للموسيقي ومدرب رياضي، والاكثار من البرامج التي تعمل علي ربط أعضاء الجماعة من الاحداث المنحرفين بالمجتمع الخارجي مثل الرحلات والمعسكرات ، وكذلك العروض السينمائية وبالذات بالنسبة للايام التي لايخرج فيها الاولاد في الاجازات والفسح .

وبالنسبة للاخصائية الاجتماعية : اقترحت ضرورة العمل بأسلوب الفرق مع كل من المشرف والاخصائية الاصلية بالاسرة والتنسيق مع طلاب التدريب في الايام الاخرى من الاسبوع وكذلك مع الطبيبة والاخصائية النفسية والمدرسين بالمدرسة .

وكذلك ضرورة اتمام عملية الاشراف بصورة مستمرة حتي يمكنها العودة للمشرف للاستشارات أولا بأول .

<u>التعليق علي هذا الجزء :</u>

لم تتعرض الاخصائية الاجتماعية في المقترحات والتوصيات للجزء الفردى والمفروض أن تذكر خطتها المستقبلية بالنسبة للاعضاء البارزين

في الجماعة ايجابيا وهم القياديين والمتعاونيين والذين لديهم مهارات خاصة والبارزين في الجماعة سلبيا وهم المنسحبين والذين يتشاجرون أو يطلقـون الالفاظ البذيئة لتذكرة الاخصائية خططيا بالنسبة لمساعدتهم علـي النمـو وتغير الاتجاهات السلبية والتأكيد علي الاتجاهات الايجابية ٠

ثم ذكرت الاخصائية اقتراحاتها بالنسبة للجماعة والبرنامج وبالنسبة لدورها كأخصائية وذلك في ضوء ماتم عرضه في التقرير التحليلي من حيث استخدام الجماعة باعتبارها أداة المساعدة الأساسية في نمو أعضـــــاء الجماعة وتعديل اتجاهاتهم وسلوكهم بما يحقق أهداف المؤسسة في رعايـة الاحداث بحيث يتم تقبلهم من المجتمع المحلي كمواطنين صالحيـــــن منتجين بعد أن كانوا منحرفين عن قيم المجتمـع ٠

## مواقف للمناقشة من مجالات مختلفة *

أولا : خلال اجتماع لمناقشة أحد الموضوعات المتعلقة بها تحدى أحد الاعضاء الجماعة محاولا فرض رأيه عليها ولكن الجماعة خذلته فاتجه العضو الي مهاجمة الاخصائي .

( المناقشة )

أولا : يمكن ارجاع سلوك العضو الي الاحتمالات التالية :

أ - قد لايجد هذا العضو التقبل من الجماعة وبالتالي لايجد المكانة التي يرغب في الحصول عليها .

ب - قد لايكون برنامج الجماعة وأنشطتها مشبعة لاحتياجات العضو

جـ - قد يكون هذا السلوك اسقاطا للضعف وعدم الامن الذى يشعر به داخل الجماعة .

د - قد يكون هذا السلوك متصلا بخبرات سابقة لدى العضوه تجاه السلطة .

ثانيا : تصرفات الاخصائي :

أ - يجب تقبل سلوك العضو تطبيقا لمهارة تقدير واستخدام المشاعر والتي تساعد في تدعيم العلاقة المهنية .

ب - يجب تهدئة انفعالات العضو واتاحة الفرصة له للاستماع لرغباته واقتراحاته ومساعدة الجماعة علي احترام ما يقول لان الاختلاف في الرأى ظاهرة مقبولة اجتماعيا بحيث لاتؤدى الي نوع من النزاع أو الصراع .

---

* أعداد الاستاذ الدكتور/ نصيف فهمى .

جـ ـ علي الاخصائي ضبط مشاعره والتحكم فيها وادراك أن العضو لايواجه اليه انفعالاته بصفة شخصية ولكن نتيجة لوقف معين.

د ـ يجب علي الاخصائي مقابلة العضو خارج اجتماعات الجماعة تطبيقا للمهارة في استخدام وظيفة المؤسسة ومحاولة التصرف علي دوافع سلوكه واكسابه بصيرة في هذا السلوك •

هـ ـ توفير الفرصة للعضو لاحتلال مكانة ما في الجماعة طبقا لقدراته وامكانياته يتحمل من خلالها مسئولية ناجحة مع بعض الاعضاء •

و ـ اذا استمر سلوك هذا العضو يجب علي الأخصائي تحويله الي أخصائي خدمة الفرد حتي لايضيع وقت الجماعة في التركيز حول مشكلة فردية مع التعاون الكامل بين أخصائي خدمة الفرد وخدمة الجماعة في مواجهة المشكلة •

ثانيا : شاهد أحد الاعضاء رئيس الجماعة وهو يخفي في حقيبته بعض الادوات الخاصة بالمؤسسة عند انتهاء موعد النشاط فاستدعاه لضبطه متلبسا بالسرقة عند خروجه من المؤسسة •

( المناقشة )

١) علي الاخصائي ان يضع في اعتباره الاحتمالات التالية :

أ ـ وجود خلاف أو نزاع بين العضو وبين رئيس الجماعة مما دفع العضو الي اتهام رئيس الجماعة بسرقة بعض الادوات الخاصة بالموسسة •

ب ـ مدى أمانة العضو في نقل ماشاهده الي الاخصائي •

جـ - أن الامر يتطلب مواجهة حكيمة تعتمد علي الاصول المهنية لطريقة العمل مع الجماعات .

٢) علي الاخصائي أن يشكر العضو علي تقديره لمسئولية المحافظة علي أدوات المؤسسة وأنه أي الاخصائي هو الذى كلف رئيس الجماعة بجمع بعض أدوات النشاط خشية فقدانها وأن يطمئنه بعدم اثارة هذا الموقف مع رئيس الجماعة .

٣) يقوم الاخصائي بعقد اجتماع فردى مع رئيس الجماعة وأن يتعرف منه علي حقيقة الموقف بطريقة لاتؤذى المشاعر مكسبها اياه البصيرة في مثل هذا النمط السلوكي مع اطمئنانيته بعدم اثارة هذا الموقف مع أعضاء الجماعة .

٤) يحاول الاخصائي أن يضع في اعتباره الاحتمالات التالية قبل مناقشة العضو المتهم بالسرقة وهو رئيس الجماعة .

أ - قد يكون العضو يعاني من الحرمان ولاتتوافر لديه الامكانيات التي تساعده علي ممارسة النشاط خارج نطاق المؤسسة مما دفعه الي أخذ بعض الادوات لاشباع احتياجاته خارج المؤسسة .

ب - قد يكون الوقت المخصص للنشاط داخل المؤسسة غير كاف لاشباع الاحتياجات العضو .

جـ - قد يكون علي علاقة سيئة مع أحد الاعضاء ويريدالكيد له بالصاق تهمة السرقة به .

د - قد يكون هذا العضو أمينا ولايقصد السرقة وأن الدافع وراء هذا السلوك هو الاحتفاظ بالادوات لتسليمها للشخص المختص يحفظها في المؤسسة عاملا من عوامل تشجيع هذا العضوعلي السرقة.

٥) بعد تحديد الاحتمالات الاكثر قربا من وجهة النظر المهنية يجب علي الاخصائي أن يعقد اجتماعا للجماعة ككل وأن يقترح عليها اختيار أحد الاعضاء يكون مسئولا عن تجميع أدوات النشاط وتسليمها للاخصائي في نهاية الفترة وأن يوحي للجماعة باختيار رئيس الجماعة نفسه للقيام بهذه المسئولية ٠

ثالثا : لاحظ الاخصائي حديث العمل بالمؤسسة أن أحدأعضاء جماعته وهو طفل في الثانية عشر من عمره ( مبتور الساقين) يسير زحفا علي الارض وأنه لايشارك الجماعة في ممارسة برامجها التي في حدود قدراته،ويبدو عليه الشحوب والتوتر المستمر ويثور لاتفه الاسباب ٠

استدعاه الاخصائي علي انفراد ونصحه بالاستسلام لهذا السلوك وأن ينظر الي الحياة نظرة متفائلة ويندمج في النشاط مع أقرانه فانفجر العضو باكيا ذاكرا بأن بعض الاعضاء يعايرونه بعاهته التي تقربه الي الارض فذكر له الاخصائي أنه سيعاقبهم عقابا شديدا ويعزلهم من الجماعة اذا استدعي الأمر ٠

( المناقشة )

١) استخدام الاخصائي الملاحظة ـ حيث لاحظ عدم اشتراك العضو وانطوائه ـ يدخل في صميم عمله المهني ويشير الي أن الاخصائي ملاحظ جيد للعملية التفاعلية ٠

٢) كان من الواجب ان يدرك الاخصائي أن عاهة المعوق قد تسبب

له حالات اضطراب انفعالي شديد، فقد نراه ثائرا علي غير العادة علي من حوله، أو يجنح الي العزلة والانطواء ٠

٣) استدعاء الاخصائي للعضو فجأة أمر غير مقبول ، فمن المسئوليات المهنية للاخصائي أن يحاول مساعدة العضو علي التغلب علي مشكلته من خلال الجماعة، وخاصة أن مهمته قد تكون اكثر سهولة لتجانس الجماعة حيث ان الجميع من ذوى العاهات وان اختلفت نوعية العاهة ٠

٤) استعمل الاخصائي أسلوب الوعظ والارشاد مع العضو ، فالعميل سواء كان فردا أو جماعة هو مصدر التغيير الحقيقي، وما الاخصائي الا مساعدا لهذا التغيير ٠

رابعا : انقسمت الجماعة التي تعمل معها أثناء قيامها بتنفيذ مشروعها الي قسمين بسبب خلاف حول سلوك بعض أعضاء الجماعة، وقد تفاقم الخلاف مما أدى الي عدم تنفيذ المشروع كما هو موضوع كيف تتصرف كأخصائي في هذا الموقف ؟

## المناقشة

* ان المنازعات واختلاف الآراء ماهي الا اختلاف في وجهات النظر والميول والخبرات وفي أحيان كثيرة تبقي هذه الاختلافات غير ظاهرة، الي أن تظهر في بعض المواقف وبالرغم من أننا قد لانحب المنازعات والاختلافات الا أنه يجب أن نعترف بأنها احدى الوسائل الهامة التي عن طريقها يمكن مساعدة الاعضاء علي النمو والتقدم ٠

وعلي الاخصائي أن يفهم طبيعة المنازعات والاختلافات ويعمل علي استغلالها بما يعود علي الجماعة بالخير والنمو المرغوب فيه لاعضاء الجماعة ٠

يجب أن يعمل الاخصائي علي محاولة تفسير أسباب النزاع التي قد ترجع الي :

أ - قد يكون العمل الذى يكلف به الاعضاء عمل صعب للغاية مما يشعر معه الاعضاء بالاحباط لعدم قدرتهم علي مواجهة ما يلقي عليهم من مطالب ٠

ب - قد يكون سبب النزاع أن الاهتمام الرئيسي لاعضاء الجماعة هو بحث كل منهم لنفسه عن مكانة ومركز في الاجتماع ٠

جـ - قد يرجع هذا النزاع الي أن ولاء الاعضاء متجها ومتصلا بجماعات خارجية ذات مصالح متضاربة ٠

د - قد يرجع النزاع الي حماس الاعضاء الزائد عن الحد ٠ وقد يكون هناك أسباب أخرى يجب دراستها جيدا، ويمكن أن نلخص دور الاخصائي في هذا الموقف علي النحو التالي:

١) يجب علي الاخصائي أن يذكر موضوع الخلاف بصراحة للجماعة ٠

٢) يجب علي الاخصائي أن يركز اهتمامه بالمشكلة و ليس بالاشخاص أصحاب المشكلة لانه اذا تدخل في أمزالشخصيات قد يزيد الموقف حدة ، كما أنه قد يفقد السيطرة علي الموقف ٠

٣) يجب علي الاخصائي أن يهتم بالبحث عن الاسباب الحقيقيةللخلاف كما يجب عليه أن يبحث عن النقاط البسيطة التي يتفق عليهـــا الطرفان لانها أصلح مادة يمكن استخدامها للتوفيق والتقريب بين وجهات النظر .

خامسا : قام أخصائي الجماعة بترشيح أحد الأعضاء ليتولي رئاسةالجماعـة وقد وافق جميع الاعضاء علي ترشيح الاخصائي لهذا العضو .

( المناقشــــة )

١) خالف الاخصائي مبدأ الديموقراطية وحق تقرير المصير حيث لـم يحترم الاعضاء كأفراد لهم كيانهم وحقهم في التعبير عن آرائهـم ولم يعطهم الحق في الاعلان عن أنفسهم وأن تقرر الجماعة ما تـراه بحرية تامة .

٢) قد يرجع موافقة الاعضاء علي العضو الذى رشحه الاخصائي الـي افتقار الجماعة للنضج أو الخوف من الاخصائي أو من العضو الـذى قام بترشيحه .

٣) خالف الاخصائي قيمة أساسية في فلسفة العمل مع الجماعـات وهـي قيمة العدالة حيث أنه تحيز لعضو دون سائر الاعضاء وهذا من شأنه أن يؤدى الي انهيار العلاقة المهنية بين الاعضاء والاخصائي .

٤) قد يؤدى هذا السلوك من قبل الاخصائي الي أن يقود الاعضاء علي الاتكالية والسلبية وعدم القدرة علي تحمل المسئولية والخضوع التام لكافة آراء الاخصائي أو رئيس الجماعة المفروض .

سادسا : علم الاخصائي الجديد أن جماعة عرابي هي الجماعة التي سيعمل معها فذهبالي مكان تواجدها وبمجرد دخول المكان سمع صغيرا عاليا وضجيجا والاعضاء ينتقلون من مكان لاخر بلا أكتراث وطلب منهم الاخصائي الالتزام بالهدوء وهددهم بضرب أى عضوا يستجيب لذلك ٠ولكن الاعضاء استمروا في سلوكهم ، فأسرع الاخصائي للمشرف شاكيا عدم امكانية السيطرة علي الجماعة منذ أول اجتماع فنهره المشرف ووصفه بأنه ضعيف الشخصية وكان يجب الامساك بزمام الامور منذ البداية مع الجماعة ٠

## المناقشة

١) قد تكون الجماعة قد تصرفت بهذه الطريقة لسبب أوآخرممايأتي :

أ ـ اختبار الجماعة للاخصائي الجديد لرغبتها في معرفة رد الفعل وأسلوب استجاباته للمواقف حتي تحدد أسلوبا معينا للتعامل معه به فيما بعد ٠

ب ـ ربما تكون هذه الجماعة قد مرت بخبرات سيئةمع الاخصائيين السابقين مما جعلها تحاول استخدام أسلوب معين مع الاخصائي الجديد ٠

جـ ـ قد يكون الاخصائي مفتقر المهارة تقبل الاعضاء ومهارةتكوين علاقة مهنية سليمة معهم ٠

د ـ بالرغم من اتباع الاخصائي لاسلوب التهديد الا أنه من الواضح أن الجماعة لم تمربخبرات تتعلم منها كيف تلتزم بحدود السلوك الواجب اتباعه ٠

٢) بالنسبة لتصرف الاخصائي :

أ ـ يعتبر تصرف الاخصائي خطأ مهنيا لانه في بداية عمله يحتاج الي تطبيق مبدأ التقبل للاعضاء مهما كان سلوكهم حتي يستطيع تكوين العلاقة المهنية ثم يقوم بتبصيرهم بهذا السلوك دون المساس بمشاعرهم .

ب ـ يجب علي الاخصائي أن يكون مدركا بأنه سيوجه بعملية اختبار من قبل الجماعة كشخص جديد في حياتها وبالتالي يجب أن يراعي دوافع هذا السلوك وابعاد العملية الاستطلاعية التي تقوم بها الجماعة .

جـ ـ استخدام الاخصائي لنمط السيطرة تتنافي مع المبدأ الرئيسي الذى تقوم عليه طريقة العمل مع الجماعات وهو استخدام الاسلوب الديموقراطي ومن المعروف أن الذى يستخدم السيطرة والتهديد في بداية عمله انما يخفي وراء ذلك ضعف شخصيته .

د ـ تسرع الاخصائي في الالتجاء للمشرف .

٣) بالنسبة لتصرف المشرف :

أ ـ يعتبر المشرف مساعدا ومعينا للاخصائي في عمله مع الجماعة ملتزما بمبادىء وأسس الاشراف ، ومن الواضح أنه لم يقم بدورة كما يجب بصفة عامة .

ب ـ كان يجب علي المشرف أن يتقبل ويقدر مشاعر الاخصائي ويمتص انفعالاته حتي يهدأ ثم يناقش معه الموقف مناقشة موضوعية .

جـ - ان دور المشرف المهني يتطلب مساعدة الاخصائي لكي يبدأ العمل مع الجماعة حيث أن الاخصائي والمشرف مسئولان عن العمل مع الجماعة مسئولية مشتركة كما تقضي بذلك الوظيفة التعليمية للاشراف وكذلك وظيفة الريادة الثانوية .

د - يجب علي المشرف تزويد الاخصائي بالاسلوب الذى يستخدمه لاعادة العلاقة بينه وبين الجماعة وأن يساعده علي القيام بذلك شخصيا حتي تنمو شخصيته المهنية تبعا لما يقتضي به مبدا النشاط الذاتي .

## الموقف الحادى عشر

ذهب الاخصائي حديث العمل بالمؤسسة الي مكان تواجد الجماعة وقت راحتهم بعد تناولهم طعام الغداء ، وذلك قبل موعد بدء النشاط بحوالي الساعة ظنا منه أن هذا يدعم علاقته بهم، وبمجرد دخوله المكان كان الاعضاء يتراشقون بالوسائد ويصدرون صيحات مختلفة.. فطلب منهم الهدوء وهددهم بحرمانهم من النشاط، ولكن الاعضاء لم يعيرون التفاتا وظلوا في صخبهم .. فثار الاخصائي وترك المكان مسرعا الي حجرة مدير المؤسسة وهو مشرفه وفي نفس الوقت طالبا منه نقله الي مكان آخر لانه يستطيع أن يتعامل مع جماعات المعوقين نظرا لان لديهم ميولا عدوانية تجاه الاخرين فما كان من المشرف الا أن وجه له اللوم الشديد لتصرفه الخاطيء بمقابلة الاعضاء قبل موعد النشاط .

## المناقشة

اذا تناولنا هذا الموقف نجد أن يشترك فيه كل من :-

١) أخصائي الجماعة حديث العمل ٠

٢) الجماعة التي لاتعرف الاخصائي ٠

٣) المشرف ٠

أ ـ بالنسبة للاخصائي :

١) يعتبر تصرف الاخصائي خاطىء مهنيا لانه في بداية عمله يحتاج الي تطبيق مبدأ التقبل للاعضاء مهماكان سلوكهم حتي يستطيع تكوين العلاقة المهنية يقوم بتبصيرهم بهذا السلوك دون المساس بمشاعرهم أضف الي خطئه في عدم اختيار وقت النشاط الاصلي للتعرف عليهم واعطائهم الفرصة للتعرف عليه ٠

٢) استخدام الاخصائي لنمط السيطرة تتنافي مع المبدأ الرئيس الذى تقوم عليه طريقة خدمة الجماعة وهو استخدام الاسلوب الديموقراطي ومن المعروف أن الذى يستخدم السيطرة والتهديد في بداية عمله فانما يخفي وراء ذلك ضعفا معينا ٠

٣) تسرع الاخصائي في الالتجاء الي المشرف ، وكان يجب عليه دراسة دوافع الجماعة وتقبل سلوكها ، ثم يبدأ العمل ببرنامج تعارف مع الاعضاء ٠

أ ـ وعد الاخصائي بأنه سيعاقب الأعضاء ، قرار خاطىء ، واهدار لمبدأ حق تقرير المصير ، فالمفروض أن تتخذ الجماعة القرار المناسب للموقف وذلك بعد مناقشة واعطاء فرصة للاعضاء لابداء وجهة نظرهم ٠

ب - قد يكون الجماعة قد تصرفت بهذه الطريقة للاسباب الاتية:

١) قد تكون ذلك بفرض اختبار هذا الاخصائى .

٢) قد تكون الجماعة قد مرت بخبرات سيئة مع الاخصائيين السابقين مما جعلها تستخدم أسلوبا معينا مع الاخصائى الجديد .

٣) قد يكون الاخصائى مفتقرا المهارة في تقبل الاعضاء وبدء العمل معهم بطريقة تسهم في تكوين علاقة مهنية سليمة.

٤) بالرغم من ان الاخصائى اتبع أسلوب التهديد الا أنه من الواضح أن الجماعة لم تمر بخبرات تتعلم منها كيف تلتزم السلوك الذى تقوم به .

جـ - بالنسبة للمشرف :-

١) يعتبر المشرف مساعدا ومعينا للاخصائى في عمله مع الجماعة ملتزما بمبادىء وأسس متعلقة بالاشراف ، ومن الواضح أنه لم يقم بدوره علي الوجه الاكمل .

٢) كان يجب علي المشرف تزويد الاخصائى بالاسلوب الذى يستخدمه لاعادة العلاقة بينه وبين الجماعة وأن يساعده علي القيام بذلك حتي تنمو شخصيته المهنية طبقا لما يقضي به مبدأ النشاط الذاتي ويأتي ذلك كله بعدأن يتقبل أو يقدرمشاعر الاخصائى وانفعالاته حتي يهدأ ، ثم يناقش معه الموقف مناقشة موضوعية .

## موقف من تقرير جماعة اختيارية

اقرأ الفقرة التالية ثم ناقش ما تضمنته علي ضوء دراستك لطريقة العمل مع الجماعات :

يعمل أخصائي اجتماعي حديث التخرج مع جماعة اختيارية لشغل وقت الفراغ تضم ستون عضوا تتراوح أعمارهم بين ١٣ - ١٥ سنة معظمهم تلاميذ بالمدرسة الاعدادية الموجودة بالحي، والجماعة مكونة منذ ست سنوات ولها مجلس ادارة يتكون من عشرة أعضاء، وعندما توجه الاخصائي في أحد الايام المقررة لممارسة برنامج الجماعة وصل متأخرا لمدة نصف ساعة وعندما وجد بعض الاعضاء علي باب المؤسسة رحياهم فرد عليه الاعضاء الا أحدهم حيث قال : حضرتك تأتي كل يوم متأخرا فاعتذر الاخصائي بقوله ان ذلك لصعوبة المواصلات .

### المناقشة

يمكن مناقشة الموقف السابق علي النحو التالي :

أولا :

حجم الجماعة كبير لايتفق مع أخصائي الجماعة في العمل مع الجماعات اذ يجب ألا يقل حجم الجماعة عن ٥ أو ٦ أعضاء حتي لاتكون كمية التفاعلات قليلة فلا تحدث الخبرة المطلوبة ولاتزيد عن ٢٥ أو ٣٠ عضوا حتي لاتكون كمية التفاعلات كبيرة فلايستطيع أن يسيطر عليها أخصائي الجماعة — فضلا عن أن حجم الجماعة كلما كبر أكثر من اللازم فانه يؤدى الي مشكلات عديدة مثل التفكك وانتشار الاحزاب والصراع وعدم قدرة

الاخصائى على تكوين علاقة مهنية مع كل عضو في الجماعة بالاضافة الى ضعف علاقته بالجماعة ككل وكذلك عدم قدرة الاخصائى على دراسة الجماعة دراسة دقيقة وعدم دقة في التسجيل الي غير ذلك من المشكلات .

ثانيا :

يلاحظ أنه بالرغم من أن حجم الجماعة كبير الا أن أعضاء الجماعة بينهم تجانس مقبول من حيث المرحلة العمرية والمرحلة الدراسية وهذا يساعد علي ايجاد درجة من التماسك .

ثالثا :

يلاحظ أن للجماعة مجلس ادارة مكون من عشرة أعضاء أى أن لها تنظيم وظيفي يكفل عملية تقسيم العمل وتحمل المسئوليات وقد يرجع ذلك الي أن الجماعة مكونة منذ ست سنوات أى أنها ربما تكون قد وصلت الي مرحلة من النضج أدت الي ادراك حاجتها للتنظيم الوظيفي ولايعني أن صغر حجم قادة التنظيم لايتناسب مع كبر حجم الجماعة . اذ أن حجم التنظيم يتحدد طبقا لحاجة الجماعة وليس تبعا لحجمها .

رابعا :

وصل الاخصائى متأخرا عن موعد بدء برنامج الجماعة يمثل خطأ مهنيا اذ أن من المفروض أن يتواجد الاخصائى قبل بدء النشاط بنصف ساعة علي الاقل حتي يعد للاجتماع وحتي يكون قدوة صالحة وحتي يعلم الاعضاء احترام المواعيد واتباع النظام الامثل وحتي لايفقد احترام

الاعضاء وتقبلهم له وقد أدى تأخر الاخصائى المستمر أن أحد الاعضاء لم يرد عليه التحية بل واحرجه عندما وجه اليه العتاب ومعني ذلك أن العلاقة المهنية القائمة علي الاحترام والثقة والتقبل المتبادلين قد بدأت تنهار بين الاخصائى والعضو نتيجة لسلوك الاخصائى الغير مهني .. هذا فضلا عن أن تكرار تأخر الاخصائى قد يؤدى الي مشكلات كثيرة للجماعة والمؤسسة منها تفكك الجماعة - مضايقة الجماعة لجماعات أخرى تباشر برنامجها بالمؤسسة - تفكير تخريبي من بعض العشيرات بالجماعة الي غير ذلك ويلاحظ أن تبرر الاخصائى للعضو بأن السبب يرجع لصعوبة المواصلات تبرير خاطىء أيضا قد يكون هذا التبرير مقبولا أوأن الاخصائى قد تأخر للمرة الاولي أو الثانية ويجب أن نعرف أن الاخصائى هوالمساعد وهو الخبير وهو القدوة وهو المعلم وبالتالي عليه أن يؤدى هذا الدور بأمانة .

## ممارسة خدمة الجماعة *

## في مجال رعاية الاحــــداث

ان مجال رعاية الاحداث من المجالات الهامة التي تستخدم فيها الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة خدمة الجماعة وقد رأينا البدء بعرض المعلومات الاساسية المتعلقة بهذا المجال بصفة عامة قبل أن نتعـــرض للمواقف المتعلقة بممارسة طريقة العمل مع الجماعات في هذا المجـــال، وذلك لكي يعرف الطالب في عجالة سريعة ـ من هو الحدث المنحـــرف ، وما نوعية المؤسسات التي تهتم برعايته في جمهورية مصر العربية ٠

### انحـــراف الاحداث :

الحدث لغويا هو صغير السن، وانحراف الاحداث عبارة عن سلـوك اجتماعي مضاد للمجتمع يصدر عن شخص دون سن المسئولية القانونيـــة مما يترتب عليه تدخل الهيئات القضائية والاجتماعية لاعادة تكيف الحـدث مع القيم السائدة في المجتمع ٠

والقانون المصرى الخاص بالاحداث يقسمهم الي فئتين :

١) احداث مشردون ٠

٢) أحداث منحرفون ٠

وقد حدد القانون الفئة الاولي كالاتي :

يعتبر الحدث ذكرا أو أنثي الذى لم يبلغ سنه ثماني عشرة سنـــة ميلادية كاملة متشردا في الحالات الاتية : التسول،جمع الاعقاب والمهملات

---

* أعد اد الاستاذ الدكتور/ كرم محمد الجندى٠

القمار، مخالطة المشردين أو المشتبه فيهم ، المروق ٠٠٠٠ الخ ٠

وبالنسبة للفئة الثانية، فان تحديد القانون لهذه الفئه لا تختلف عن اجرام البالغين فالحدث مجرم في نظر القانون اذا ارتكب جريمة يعاقب عليها بالغ، غير أن محكمة الاحداث هي التي تختص بالفصل في الجنايات والجنح والمخالفات التي يتهم فيها صغير لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة كاملة ٠ (١)

مؤسسات رعاية الاحداث :

سنعرض نوعياتها بايجاز شديد فيما يلي :

١) دار الملاحظة :

عبارة عن مكان للحجز المؤقت للاحداث المشردين أو المنحرفين المحولين من نيابة الاحداث ، وذلك لحين صدور حكم محكمة الاحداث بشأنهم ٠

٢) الوحدة الاجتماعية الشاملة :

وتتكون الوحدة الشاملة من عدة أقسام هي :

أ ـ مركز استقبال      ب ـ مركز ملاحظة ٠

جـ ـ دار ضيافة      د ـ مكتب مراقبة اجتماعية ٠

ويقوم مركز الاستقبال باستقبال الحالات الواردة من النيابة أو الاسر

---

(١) سعد المغربي ـ انحراف الصغار ، دار المعارف المصرية ، ١٩٦٠ ص ٢٩ ٠

أو غيرها حيث يقوم بتحويلهم الي أحد الاقسام :

مركز الملاحظة : بغرض الحجز المؤقت لحين صدور الحكم .
أو لدار الضيافة : وهذه يلحق بها الاحداث ممن تجاوزوا الثامنة عشرة وتقرر الافراج عنهم، غير أن ظروفهم الاسرية غير ملائمة وليس من مصلحتهم العودة اليها ويمكن لهؤلاء مزاولة أعمالهم أو تعليمهم خارج الدار.

المراقبة الاجتماعية :

تلخص المراقبة الاجتماعية في الوحدة الشاملة في بذل الجهود المهنية لمساعدة الحدث علي التكيف مع بيئته، وازالة المعوقات التي تحول دون استقراره فيها سواء أكانت هذه البيئة أسرته الطبيعية أو أسرة بديلة . وقد يطلب الاخصائي الاجتماعي من المحكمة اعادة النظر في حالة الحدث اذا ثبت أن المراقبة الاجتماعية لاتجدى معه وأن الافضل ايداعه احدى مؤسسات الايداع .

٣) مؤسسات الايداع :

مؤسسات الايداع بمثابة نظام لتوفير العلاج الاجتماعي للحدث الذى رأت المحكمة ايداعه بها لهذا الغرض فاذا عدل الحدث من سلوكه يمكن تسليمه لاسرته اذا ما كانت صالحة ومستعدة لذلك أو يبقي بالمؤسسة حتي يبلغ الثامنة عشرة من عمره حيث يتم الافراج عنه، وعندئذ تتابعه المؤسسة بالاشراف والتوجيه في نفس بيئته حتي يتكيف معها،ويستقرفيها

هذا.... ومن المعروف أنه يعمل بتلك المؤسسات أخصائيون اجتماعيون دائمون كل الوقت أو بعض الوقت ـ الي جانب المشرفين

الليليين وغيرهم وهؤلاء المشرفين الليليين لايشترط فيهم أن يكونوا أخصائيين بل يمكن أن يكونوا طلابا بكليات أو معاهد الخدمة الاجتماعية أو غيرها. وتتلخص مهمة هؤلاء في ملاحظة سلوك وتصرفات المودعين بتلك المؤسسات اثناء الليل، وكتابة ملاحظتهم للمختصين. هذا الي جانب بعض المسئوليات الاخرى ومنها وضع الحدود لسلوكهم عند اللزوم .

وفيما يلي مقتطفات من بعض التقارير الدورية التي كتبها أخصائي اجتماعي يعمل مع جماعة في مؤسسة لرعاية الاحداث خلال فترة قضاها في العمل مع هذه الجماعة، حيث يتبين لنا من خلالها كيف أن الاخصائي الاجتماعي بدلا من أن يشرك الجماعة اشراكا فعليا في مناقشة مشكلاتها لكي تتوصل بشأنها للحلول التي تتفق والظروف والاسباب الحقيقية التي وراءها ، أخذ يفرض علي الجماعة القيود و الضوابط المبالغ فيها ظنا منه مثل هذا الاسلوب يعالج الموقف ولم يفطن الاخصائي الي خطئه الا مؤخرا بعد أن تدخل المشرف و ساعده خلال الاجتماعات الاشرافية الفردية علي ادراك الدوافع الحقيقية وراء سلوكه وتصرفاته مع الجماعة، وسنرى بناء علي ذلك أن الجماعة قد عدلت من سلوكها وتصرفاتها بعد أن عدل الاخصائي نفسه من أساليب تعامله معها .

هذا وقد قمنا بالتعليق عليها وجعلنا بالتعليق علي لسان المشرف الذى يعمل بنفس المؤسسة والذى يقوم بمهمة توجيه الاخصائيين بها حيث سيعرفنا أيضا بالنتائج المترتبة علي تصرفات الاخصائي مع الجماعة خلال تعليقه علي هذه المقتطفات .

وفيما يلي مقتطفات التقارير السابق الاشارة اليها :

**١٩٨٧/٥/٢ :**

خلال الاجتماع الاسبوعي الذى تعقده الجماعة، تقدم رئيس الجماعة بملاحظة مؤداها أن كثيرا من الاعضاء يتأخرون في الحضور الي قاعة الطعام حيث يفدون فرادى أو مثني وثلاث • وكنت في الواقع (الاخصائي) قد ضقت درعا بهذا السلوك ، وكنت في انتظار هذه اللحظة علي مضض، ومن ثم قلت موجها كلامي للجماعة: ان هذا التصرف خطأ يجب الاقلاع عنه، لانه يسبب ارتباكا للمسئولين عن تقديم الوجبات • وأن كل فرد يجب أن يحافظ علي النظام خاصة عند تناول الطعام ولاشك أن الجماعة المنظمة هي الجماعة المحبوبة من الجميع ثم سألت الاعضاء عن رأيهم في ذلك ، فلم يجب أحد، وسادت فترة صمت ••• قطعت هذا الصمت بقولي أن لدى اقتراح أشعر أنه سيكون حافزا للجماعة لكي تحافظ علي مواعيد الحضور لقاعة الطعام وردا علي سؤال رئيس الجماعة عن هذا الاقتراح قلت أنني أقترح حرمان أى عضو يحضر الي القاعة متأخرا بعد اليوم من نصيبه من الفاكهة أو الحلوى، وبالتحديد اذا وصل بعد دق الجرس الثاني الخاص بالاذن بتناول الطعام • ولم يعارض أحد، بل وافق الجميع ، وكانت الابتسامة التي علت وجوه الاغلبية خير دليل علي القبول والموافقة •

**تعليق :**

من الواضح أن الاخصائي تعامل مع هذا التصرف منذ اللحظة الأولي بانفعال وعدم قدرة علي ضبط المشاعر، حيث كما يقول ( قد ضاق ذرعا بهذا السلوك وفي انتظار هذا الاجتماع علي مضض )ومن ثم لم يستطيع

أمام هذا الانفعال أن يتصرف التصر ف المهني المتوقع بل تجده أخـــذ يلقي بأوامره علي الجماعة مستخدما كلمة ..... يجب ..... يجـب .. وقد صاغها في عبارات نصح وارشاد، ثم فرض عقوبة الحرمان علـــــي المخالف، .

لقد كان الاولي بهذا الاخصائي أن يعرف أن السلوك لايتعـــدل أو يتغير لمجرد استخدام مثل هذا الاسلوب القائم علي الامر، واســـداء النصيحة، والتخويف وفرض العقاب فهذا غير مجد في خدمة الجماعة ذلـك لأن الاعضاء لو غيروا سلوكهم فلن يكون بناء علي فهمهم وادراكهم لحقائق معينة أو لاقتناعهم بأهمية التغيير ، بل نتيجة الخوف والتهديد المسلـــط عليهم، ومن ثم لن يلبثوا أن يعودوا لنفس السلوك مرة أخرى وعلي ذلـــك كان الاجدر به أن يتيح لهم الفرصة لتفهم الدوافع التي وراء سلوكهـــم والتفكير فـي العوامل المختلفة المؤثرة فـــيها ومساعدتهم للوصول الي الحلول المناسبة .

<u>النتيجـــــة :</u>

لم يسفر هذا الاجراء عن أى تحسن في الموقف حيث استمر تأخـر الاعضاء في الحضور الي قاعة الطعام، بل أن تكرار حرمان المتأخريـــن من الحصول علي الفاكهـة أو الحلوى يوما بعد يوم قد تحول الشيء شعـــور بالمرارة واتجه هذا الشعور ضد الاخصائي نفسه وضد المطعم بل وضـــــد المؤسسة بصفة عامة، ولم يفلح الاخصائي في افتراضه أن الحصـول علـــي الفاكهة سيكون دافعا للحرص علي المواعيد .

ثم جاء في تقرير آخر للاخصائي مايلي :

۱۹۸۷/٥/١٦ :

عقد الاعضاء اجتماعهم الاسبوعي، وانتظرت أن يتقدم أى عضـــو منهم بأية ملاحظة بخصوص مشكلة عدم المحافظة علي مواعيد الطعام،الا أن هذا لم يحدث وكان مدير المؤسسة نفسه قد حدثني بهذا الشأن معبـــرا عن عدم رضاه عن هذه الظاهرة انعكاسا لاستياء عمال المطعم وتبرمهـــم ازاء هذا السلوك ، فانتهزت فرصة هذا الاجتماع وأخبرتهم بذلـــك ، وحذرتهم من تدخل مدير المؤسسة في الامر مما قد يعرضهم لمزيد مـــن الحرمان وسوء المعاملة من العمال أيضا .

تعليــــق :

لم يكتف الاخصائي بما فرضه علي الاعضاء من حرمان سابـــق ــ وان كان قد قدمه مخلفا في شكل اقتراح ــ بل هددهم أيضا بالمزيد منه ولم يكتف بأن يكون وحده مصدرا لهذا الحرمان في نظر الاعضاء، بـــل أشرك معه مدير المؤسسة وعمال المطعم أيضا وكانت نتيجة ذلك استمرار الاعضاء في التأخير عن مواعيد طعامهم بل بدأ تأخرهم أيضا عن مواعيـــد اجتماعاتهم مع الاخصائي المخصصة لممارسة أوجه النشاط، وكثيرما كـــان بعضهم يجرى نحو الاخصائي اذا ما لمح مدير المؤسسة في أى مكان قائلا له في همس وبلهجة التحذير : المدير ... المديـــرجاى يا أستاذ فيشكره الاخصائي مبتسما ، ويدور الهمس بين الاعضاء .

ثم نقتطف الجزء التالي من تقرير آخر كتبه الاخصائي الاجتماعي:

١٩٨٧/٥/٢٣

بالرغم من علم جميع الاعضاء بموعد اجتماعهم الاسبوعي، وبالرغم من
عقده في الموعد المحدد له الا أن الكثير منهم ظلوا يفدون فرادى أو في
مجموعات صغيرة، وكان أول المتحدثين العضو ( شفيق ) الذى قال بأن
أهله لايعلمون حتي الان بوجوده في هذه المؤسسة وأنه يرجو اخطارهم
ثم جلس باكيا،ولم يجلس حتي وقف العضو ( رفاعي ) قائلا أنه بالرغم
من علم أهله بوجوده هنا الا أن أحدا منهم لم يزره منذ أكثر من شهرين،
وهكذا قال الكثير من أعضاء الجماعة وهم في حالة بكاء .

وبينما نحن كذلك بثلاثة من اعضاء الجماعة يفدون الينا وهم(وهبة
ورأفت وسيد ) ولما سألت عن سبب تأخرهم عن الاجتماع ذكروا أنهم
كانوا محتجزين بحجرة المعاون منذ تناولهم طعام الغداء الي أن يحضر
أخصائي الجماعة للمؤسسة في المساء ولم يجيبوا علي سؤالي لهم عن سبب
ذلك فوجهت السؤال لرئيس الجماعة الذى قال بأن هؤلاء الثلاثة حضروا
متأخرين مع غيرهم الي قاعة الطعام ولكنهم أرادوا الحصول علي نصيبهم
من الفاكهة بالقوة، ووجهوا الفاظا نابية الي المختص بالتوزيع بل الي العمال
بالمؤسسة عامة وجاء ( المعاون ) واقتادهم لحجرته موجها عبارات السخط
للجماعة بصفة عامة وقد المني هذا جدا(الاخصائي) وعقبت بقولي هذا يعني
أن الحرمان من الفاكهة أو الحلوى غير كاف فما العمل ؟ .... ولم ينطق
احد ، قلت : أنني لايمكن أن أقبل العمل مع هذه الجماعة مالم تعدل
من سلوكها وتحافظ علي مواعيد الحضور للمطعم فهذا التصرف يعرضني
شخصيا للاحراج ويسيء الي قبل أن يسيء اليكم.. فأسرع رئيس الجماعة

قائلا : أقترح أن يقوم الشخص المتأخر بتنظيف قاعة المطعم بعد انصراف الجماعات الي جانب حرمانهم من الفاكهة ... وسألت الاعضاء عما اذا كان هناك أى اعتراض فلم يعترض أحد ورفع الجميع أيديهم بالموافقة.

تعليـــــــق :

من الواضح أن ماجاء بهذا الجزء يظهر افتقاد الجماعة الي الحصول علي الحب أو القبول، وأمل الشعور بالامن داخل هذه المؤسسة الي جانب افتقاد... مهم الحصول علي نصيبه من الفاكهة، فراحوا ينشدونه في أسرهم التي افترقوا عنهم منذ زمن، وقد تساوى في ذلك من لهم أسر فعلا ومن حرموا منها الرأى سبب من الأسباب .

ومن الواضح أيضا أن الاخصائى أوفي بوعده للجماعة الذى جاء في نهاية التقرير المسجل بتاريخ ١٩٨٧/٥/١٦ وهو المزيد من الحرمان حيث وجد أن الاعضاء لم يعدلوا من سلوكهم خشية تدخل المدير الذى حذرهم منه ، والذى يخشاه الاخصائى نفسه كما وضح من تصرف الاعضاء مع الاخصائى عند رؤيتهم للمدير ذلك التصرف الذى أشرنا له في التعليق السابق . ومن ثم أضيفت عقوبة أخرى خلال هذا الاجتماع .

وسوف نطرح بعض الاستفسارات التي نريد اشراك القارئ في التفكير فيها من ناحية ثم لكي ننبهه الي ماوراء بعض العبارات أو التصرفات من معان ودلالات من ناحية أخرى، وذلك فيما يلي :

أ - ترى ما هو الدافع الحقيقي وراء اهتمام الاخصائى بهذه الظاهرة في الجماعة التي يعمل، هل ذلك لكي يساعد الجماعة علي تعلم النظام والحرص علي المواعيد ؟ أم ماذا ؟

ب ـ هل تعتقد أن هذاالاخصائي يشعر في عمله بالامن والطمأنينه؟

جـ ـ ما الذى ينطوى عليه قول الاخصائي للجماعة : انه لايمكن أن يقبل العمل معها مالم تعدل من سلوكها؟ هل ينطوى هذا القول علي :

١) تهديد للجماعة ؟

٢) استعاطف الجماعة ؟

٣) لعدم تقبل للجماعة ؟

٤) ثم ماذا أيضا ؟

د ـ لقد ذكر الاخصائي أن تصرف الجماعة هذا يعرضه للاحراج ويسيء اليه قبل أن يسيء الي الجماعة ذاتها، فهل ترى أن هذا القول ينطوى علي :

١) أن الاخصائي يإخذ المشكلة أوتصرف الجماعة من جانب شخصي وبالتالي يشعر بأنه يسيء اليه، الامر الذى يجعله ينفعل مما يحجب عنه الرؤيا الواضحة للموقف فلا يحسن التصرف ؟

٢) عدم النضج الشخصي الي جانب عدم النضج المهني ؟

٣) هل ذلك يشعر الاعضاء بأن الاخصائي يعمل معهم من أجلهم هم؟ أم من أجل بشخصه هو ؟

٤) هل يمكن أن تستغل الجماعة فيه هذا الاحساس ، وتتمادى في الافعال غير المقبولة لكي تزيد من شعوره بالحرج والاحباط من ناحية ولعله يتركها ويرحل عنها من ناحية أخرى ؟

٥) هل يجب أن يشعر الاخصائي الجماعة التي يعمل معها بأنه

هو الذى يتحمل وزر أخطائها ؟

هـ ـ لماذا يسرع رئيس الجماعة بتقديم مثل هذا الاقتراح ؟

و ـ سأل الاخصائى الجماعة عما اذا كان هناك معترض، ولم يعترض احد ورفع الجميع أيديهم بالموافقة، هل ترى أن هذا التصرف ينطوى علي :

١) رغبة الاخصائى في فرض عقوبة ولكن في صورة مغلفة ؟

٢) هل يمكن القول أن هذه العقوبة قد فرضت عن طريق قرار جماعي حقيقي ؟

٣) هل يمكنك اضافة استفسارات واستنتاجات أخرى ؟

نعود مرة أخرى لنتسائل : ماذا كانت النتيجة ؟

لم يحدث أى تحسن في الموقف بل استغل الاعضاء المتأخرون ذلك في انزال العقاب بالمختصين بالقيام بعملية النظافة أصلا، سواء من عمال المطعم، أو من دورى الجماعات، حيث كان هؤلاء المتأخرين يتعمدون تنفيذ العقاب في تراخ تام، وبطء شديد ( وهو القيام بمهمة تنظيف قاعة الطعام) الامر الذى يضطر العمال وغيرهم للانتظار علي مضض لحين فراغ هؤلاء المعاقبين من عملية التنظيف هذا الي جانب قيامهم باساءة ترتيب الموائد أو سكب ( الكيروسين ) عليها، بل وفي الاواني المخصصة للطهي احيانا مما يفسد رائحة الطعام وطعمه ٠

**٧ /٧ /١٩٨٧ :**

وفي اجتماع آخر للجماعة وبنفس أسلوب فرض العقوبات السابقة تقرر أن من يتأخر في الحضور عن موعد دق الناقوس الثاني ـ الذى يأذن

يبدأ تناول الطعام سوف يجلس علي الارض ليتناول طعامه، مع استمرار حرمانه من الفاكهة .

ماذا كانت النتيجة :

استغل المتأخرون هذا الموقف بشكل هزلي واستلفتوا اليهم الانظار بالجلوس علي الارض حيث كانوا يوقعون الاطباق بأيديهم لمن يمر بجانبهم كما لو كانوا يطلبون منه صدقة أو احسانا بل كانوا يضربون الاطباق ببعضها أو بالملاعق لاحداث جلبة وضوضاء بالقلة، الي جانب معاكسة الجالسين علي المقاعد بربط أحذيتهم ببعضها .. وهكذا لم يسفر هذا القرار الا عن المزيد في التمرد والاستهتار ومن ثم قرر المشرف التدخل في الموقف .

عقد المشرف مع أخصائي اجتماعا اشرافيا فرديا ناقش معه خلاله سلوكه وتصرفاته مع الجماعة، حيث أدرك أن موقفه لم يكن موقف المساعد بقدر ماهو موقف المنتقم منها بفرض آراء، وقراراته عليها دون ما أيه فرصة للمناقشة أو سماع وجهات نظر الاعضاء واتفق المشرف معه علي اعطائهم هذه الفرصة في الاجتماع التالي، وطرح الموقف للمناقشة بحيث يضع الاخصائي في اعتباره أن الموقف يهم الجماعة ذاتها أكثر مما يهمه هو وأن الاعضاء أنفسهم يميلون أحيانا لانزال العقاب ببعضهم البعض ويتجهون بمقترحاتهم نحو القسوة الشديدة علي زملائهم لاحبا في النظام أو رغبة فيه بقدر ماهو تنفيس عن مشاعر العدوان المكبوتة تجاه الاخرين، أو رغبة في الاستمتاع بتعذيب الاخرين انعكاساً لما عانوه في حياتهم من قسوة وحرمان أو لعوامل نفسية أخرى وبالتالي فان وجود الاخصائي

في الجماعة من شأنه حماية الاعضاء من بعضهم البعض وكذا حماية الاعضاء من قسوة الجماعة ٠

ونقتطف الجزء التالي من تقرير الاخصائى الذى كتبه عقب الاجتماع الذى عقده مع الجماعة، وبعد الاجتماع الاشرافي الفردى :

١٤/٧/١٩٨٧ :

عقدت الجماعة اجتماعها الدورى في موعده المعتاد وخلاله تقدم رئيس الجماعة بعرض مشكلة التاخر عن موعد الطعام ( وكنت قد اتفقت معه علي ذلك قبل موعد الاجتماع ) حيث قال ما معناه : ان سمعةالجماعة في المؤسسة تسوء يوما بعد يوم نتيجة سلوك المخالفين واستهتارهم وعدم اكتراثهم بالعقاب المفروض عليهم والتزمت الصمت برهة وماهي الا لحظة حتي تحدث العضو ( وهبه ) قائلا : ولاشك أن هذا سيضر الاستاذ ٠٠٠٠ أخصائى جماعتنا، ويعرضه لمؤاخذة المدير وغيره من المسئولين بالمؤسسة ثم لحقه العضو (رأفت) مستكملا كلام زميله قائلا : واحنا كلنا بالطبع ما يخلصنا أن نتسبب في ضرر أخصائى جماعتنا، قال ذلك ثم جلس وهو ينظر لزملائه مبتسما وهنا تدخل الاخصائى قائلا : يجب أن ننظر اليه باعتباره المسئول عن النظام العام بالمؤسسة بل كلنا يجب أن نكون مسئولين مثله تماما ان وظيفته هنا ليست من أجل الحاق الضرر بالاخرين كما يتصور بعضكم بل من أجل مساعدتهم علي القيام بالعمل علي أحسن وجه وعلي الفور قام العضو (مسعد) قائلا : مادام الامر كذلك يبقي من واجبنا أن نحافظ فعلا علي النظام ولانتأخر عن مواعيد الطعام، واقترح أن من يتأخر عن موعد أى وجبه يحرم منها بالكامل لا من الفاكهة فقط، وانقسمت

الجماعة ازاء هذا الرأى بين مؤيد ومعارض، وقبل أن أقول أى شىء نهض العضو (صبحي) قائلا : لكن هذا غير كاف واقترح أن يتم حجز المتأخر ايضا بحجرة المعاون الزجاجية جوعانا الي أن يحين وقت الوجبة التالية. فلقي هذا الاقتراح ترحيبا حارا من معظم الاعضاء بل أن البعض راح من فرط سروره يبث فوق مقعده كالكره مصفقا أو يصافح الجالس بجوارة بشدة .

انتظرت قليلا الي أن ساد الهدوء وأخذ الاعضاء ينظرون الي بلهفة وقبل أن أتكلم .. بادر العضو (بدر) موجها حديثه الي قائلا : أظن هذا أحسن شيء يرضيك فقلت وهل تعتقد أنني أكون راضي عندما يتعرض أى أحد منكم للعقاب ؟ .. ولفتت عبارتي تلك نظر جميع الاعضاء وأخذوا ينظرون الي في دهشة واستغراب .. ثم قام العضو (سيد) ـ وهو من أكثر الاعضاء تأخرا ومخالفة ـ حيث قال ولكن يا أستاذ فيه ناس ماينفعش معهم الا العقاب، والعقاب الشديد كمان .

وهنا علقت بقولي الا يمكن أن نفكر في وسيلة أخرى للمحافظة علي مواعيد الطعام وعدم المخالفة سوى العقاب ؟ .. ولم يجب أحد علي سؤالي وسادت فترة صمت قطعتها بتساؤل آخر لما لانبحث معا أسباب التأخر وقد نتمكن بذلك من التصرف بطريقة إفضل تغني عن استخدام العقاب ؟ .. وهنا قام ( لحظي ) قائلا : فعلا يا أستاذ فيه اسباب كثيرة منها مثلا بعد المسافة بين ورش النجارة والجلود والخراطة عن قاعة المطعم ولم نكد نصل باب المطعم حتي يكون الجرس الثاني قد دق ايذانا بتناول الطعام، وعلي ذلك نعتبر متأخرين . ثم قام عضو آخر قائلا : هذا بالاضافة

الي أن الفترة الزمنية بين الجرس الاول الخاص بجميع أعضاء الجماعات لصالة الطعام وبين الجرس الثاني الخاص بالاذن للافراد بالاكل فترة قصيرة لاتكفي لحضور جميع الاعضاء .. ثم قال آخر وكثيرا ما نجدصابون علي أحواض غسل الايدى بعد خروجنا من الورش حيث تكون أيدينا متسخه بدرجة لاتسمح بتناول الطعام دون غسلها جيدا ، وهذا يستغرق وقت طويل خاصة في حالة عدم وجود الصابون ثم قال رابع كما أننا عندما نكون بالورش لايصل الي سمعنا صوت جرس ـ الطعام عندما يدق لأول مرة ولانتتبه لذلك الا عندما نرى بعض الافراد يسيرون خارج الورشة مسرعين تجاه المطعم .

وهكذا توصلت الجماعة للتعرف علي أهم الاسباب ، حيث عرضناها بالتالي للمناقشة واقترحت الحلول التالية :

من حيث المسافة بين الورشة وبين قاعة الطعام مع قصر الفترة بين فترتين دق ناقوس الطعام اقترح العضو (علي) أن تكون هذه الفترة ربع ساعة بدلا من عشر دقائق ووافقت الجماعة علي هذا الاقتراح ..... وبخصوص عدم وجود صابون بأحواض غسل الايدى وضرورة ذلك لتتمكن من قبل ..... واقترح أن توفر المؤسسة ذلك قبل الاقتراح بالموافقة.

وبخصوص عدم وصول صوت ناقوس الطعام لاعضاء الجماعات أثناء وجودهم داخل الورش اقترح العضو(بدر) توزيع أكثر من ناقوس يتناوب دقها بعض أعضاء الجماعات في وقت واحد . ولكن العضو ( حمدى ) تقدم باقتراح آخر مؤداه وضع ناقوس كبير داخل كل ورشة حيث يقوم أحد عمال المطعم بتشغيلها بنفسه عندما يكون المطعم مستعدا لاستقبال الجماعات ولقي هذا الاقتراح ترحيبا من الاعضاء .

ولما كانت هذه المقترحات تتصل جميعها بسياسة المؤسسة قلـــت للجماعة بأنني سأقوم بتوصيلها للمسئولين .. وهنا عقب العضو ( لحظـي ) قائلا : اننا متأكدين من قبولها منهم لانها لاتهمنا وحدنا بـل تهم كـل الجماعات الاخرى بالمؤسسة .. وبصفة عامة فقد ساد هذا الاجتمـــاع الحيوية والتفكير، الي جانب الامل والتفاؤل وشعور الاعضاء بالامـــن والطمأنينة .

تعليـــق :

سأقوم هنا ( كمشرف ) باثارة بعض التساؤلات حول النقـاط ذات الاهمية المهنية التي تضمنها التقرير الاخير المسجل بتاريخ ١٤/٦/ ١٩٨٧ تاركا للقارىء محاولة الاجابة عنها علي ضوء فهمه لابعاد الموقف. ثـم بعد ذلك سأعرض لما آل اليه أمر هذا الجماعة والتساؤلات هي :

١) ما رأيك في اتفاق الاخصائى مع رئيس الجماعة بصدد عرض مشكلة تأخر الاعضاء للمناقشة ؟

٢) ما الذى ينطوى عليه قول العضو ( وهبه ) بأن تصرف الجماعة هـذا يضر الاخصائى ويعرضه بمؤاخذة مدير المؤسسة ؟

٣) هل ينطوى كلام العضو ( رأفت ) الذى بدأه بقوله ( واحنـا كنـا بالطبع ما يخلصناش علي :

أ ـ تملق الاخصائى ؟

ب ـ تهديد للاخصائى بطريقة غير مباشرة ؟

جـ ـ الشفقة والعطف علي الاخصائى ؟

٤) مارأيك في تعقيب الاخصائى ورده علي العضوين ( وهبه ، ورأفت )

والذى بدأه بقوله ( ان مدير المؤسسة لايجب أن ننظر اليـــه باعتباره ٠٠٠٠ الخ ) من حيث :

أ ـ المعني الذى أراد الاخصائى أن يوضحه للأعضاء ٠

ب ـ الاسلوب الذى اتبعه الاخصائى في توضيح هذا المعني ٠

وهل كان الافضل أن يكون عن طريق المناقشة ؟

٥) ما رأيك في تعقيب العضو ( مسعد ) علي كلام الاخصائى، وفـــي الاقتراح الذى تقدم به وما ينطوى عليه ؟

٦) وما رأيك في اقتراح العضو ( صبحي ) ودلالته ؟ وماذا يعنـــي استجابة الجماعة ردا علي هذا الاقتراح ؟

٧) قال العضو (بدر) معقبا علي اقتراح العضو ( صبحي ) أظن هـــذا أحسن شيء يرضيك يا أستاذ ٠٠٠ ما الذى ينطوى عليه هـــذا التعقيب ؟

٨) ما الذى قصده الاخصائي بتعقيبه علي كلام العضو(بدر)؟ ولمـــاذا كانت استجابة الجماعة لهذا القول الدهشة والاستغراب ؟

٩) ثم ما الذى قصده العضو (سيد) بمطالبته الاخصائى بتوقيـع أقصـــي العقوبة للمخالفين ( علما بأنه أكثر الاعضاء مخالفة ) :

أ ـ هل هو جاد في هذه المطالبة ؟

ب ـ هل قصد بذلك اختبار الاخصائى من حيث صدق النية ؟

جـ ـ هل قصد تسلق الاخصائى ؟ ولماذا ؟

١٠) وما رأيك في التساؤل الذى أثارة الاخصائى حول امكانيـة التفكير في وسيلة اخرى خلاف العقاب، واشراك الجماعة في البحث عـــن اسباب تاخر الاعضاء عن قاعة الطعام لامكان التوصل للحلول ٠

١١) هل ترى أن تأخر الاعضاء يرجع فعلا لتلك الاسباب التي ذكرها؟ وهل توجد أسباب أخرى لهذا السلوك خلاف ذلك ؟

١٢) ثم ما رأيك في الحلول التي اقترحها الاعضاء ؟ وهل ترى أنها حلولا عملية للتغلب علي تلك الظاهرة ؟ وهل هي ممكنة ؟

١٣) وما رأيك في التوضيح الذى أدلي به الاخصائي معقبا علـــي تلـك الاقتراحات ؟

١٤) ماهو تقديرك لسلوك الاخصائي وتصرفاته خلال الاجتماع الاخيـر بشكل عام ؟

**وماذا كانـت النتيجـة :**

قوبلت الاقتراحات التي عرضها أخصائي هذه الجماعة فـي أحـــد الاجتماعات الاشرافية الجماعية لاخصائي الجماعات بالمؤسسة ، قوبلـــت بالايجاب ، حيث يمكن القول أن الظاهرة التي نحن بصددها وأسلـــوب التعامل الذى قوبلت به من الاخصائيين أول الأمر لم يكن مقصورا علـــي تلك الجماعة وحدها، بل كان ذلك بصورة عامة بين جماعـات المؤسسـة ولكن لدرجات متفاوتة ـ وعلي ذلك تكونت علي الفور لجنة اختصـــت بمتابعة عمليات التنفيذ وقد أخبر الاخصائي بذلك ، بل أعلنت الجماعـــة بما تم أيضا حيث أنها قد شاركت في دراسة نفس الظاهرة وتوصلت لنفس النتائج تقريبا ٠

وظهر التغير في سلوك الاعضاء بشكل واضح ، وأصبحوا أكثر حرصا علي مواعيد الوجبات دون فرض أية عقوبات بل وقبل أن ينفذ مـــن الاقتراحات الا القليل، ذلك لاحساسهم المتزايد بالفهم والقبول من الكبار

الذين يتعاملون معهم من ناحية، والي التخلي تدريجيا عن أساليب القوة والعقاب سواء تلك التي كانوا يفرضونها بأنفسهم أو التي كانت تفرض عليهم من ناحية أخرى . وقد رأينا مثلا لذلك من خلال الاجتماع الاخير الذى عقدته الجماعة التي نحن بصددها وكيف أنه قد أعطيت الفرصة مؤخرا للاعضاء لكي يعبروا عن آرائهم - وليبحثوا الامور التي تهمهم بحثا جديا قوامه التفهم والرغبة في الوصول الي حلول لا الرغبة في الانتقام او فرض العقاب .

ومن ثم يجب مراعاة أن مثل هؤلاء الاعضاء يأتون الي مؤسسات رعاية الاحداث وقد افتقد معظمهم الشعور بالحب والعطف، والاحساس بالامن والطمأنينة ، وبالتالي فاذا ما كانت حياتهم بتلك المؤسسات مما يزيد من شعورهم بالغبن والحرمان فانه لاينتظر أن يتعدل سلوكهم أو تتغير اتجاهاتهم .

وفيمايلي نموذج آخر من مؤسسة أخرى :

حدث الموقف التالي في جماعة مكونة من ست عشرة فتاة في مرحلة العمر من ١٤ - ١٦ سنة باحدى مؤسسات رعاية الاحداث .

...... كاد اجتماع الجماعة أن ينتهي .... ذلك الاجتماع الدورى، الذى تعقده أسبوعيا لمناقشة مشكلاتها، وكانت آخر نقطة من جدول الاعمال تدور حول موقف نحو الجماعة( سعدية) من الاشتراك في أعمال النظافة بالمطبخ ، حيث ذكرت الاخصائية أن ( سعدية) لم تعد تقوم بمسئولياتها في أعمال النظافة بالمطبخ ... فردت ( سعدية) علي

الفور قائلة للاخصائية لماذا تذكرى السيئات دائما ولاتذكرى الحسنات . وما دام الامر كذلك فلن أذهب للمطبخ بعد اليوم وافعلي ما تفعليه قالت الفتاة هذا بنبرات كلها غضب مع الدق بشدة علي المنضدة التي أمامها بقبضة يدها .

فوجئت الجماعة والاخصائية بهذا الموقف .... ووجدت الاخصائية نفسها محاطة بعيون مركزة تنتظر في لهفة ما ستقوم به تجاه هذا السلوك وأنها إصبحت أمام تحدى الفتاة وعنادها في موقف يشعر أى شخص مكانها بالحرج .... ولكن الاخصائية قالت في ثقة وهدوء موجهة كلامها(لسعدية) اننا الان لسنا بصدد ذكر حسنات وسيئات كل عضو في الجماعة بشكل عام وأن ما ذكرت يعني أن هذا شيء قد طرأ علي تصرفاتك في المؤسسة ... ولكن الفتاة عادت لتذكر الاخصائية بما حدث منها تجاهها عندما أسرعت الفتاة لامها في آخر زيارة لها بالمؤسسة ولم تتمكن بسببه ذلك من الاشتراك في نظافة وترتيب المكان المخصص لنومها مع بقية الفتيات .

ردت أخصائية الجماعة علي الفتاة بقولها أنها لم تزعمها بأى حال علي أن تقوم بمثل هذا العمل، وأنها ترجو أن تتخلي يوما ماعن كراهية هذا المكان بالدرجة التي تجعلها تقبل علي المساعدة في العمل الذى هو من أجل الجميع .. ولم تكد تفرغ الاخصائية من كلامها حتي وقفت عضو الجماعة ( سعدية ) تعبر عن أسفها لما بدر منها، وأنها ستقوم بكل ما يطلب من أعمال، وعللت أن مادفعها لهذا التصرف هو شعورها بالحرج وسط زميلاتها... وأنهاقد خشيت أن يدركن بما ذكرت الاخصائية

فيكرهنها وأنها في أشد الحاجة للشعور بحبهن ، وكذا حب أخصائية الجماعة لها .

تعليق :

لنا أن نتصور مدى الشعور بالغضب وما يمكن أن يترتب عليه من تصرفات لو أن هذا التحدى والعناد المتمثل في قول الفتاة ( لن أذهب للمطبخ بعد اليوم ولتفعلي ما تفعليه ) لو أن هذا صادف أخصائية علي مستوى محدود من النضج ، فربما تحول الموقف الي ناحية شخصية يشعر الاخصائي ازائها بأنه قد فقد هيبته واحترامه في الجماعة بل جرحت كرامته أيضا، الي غير ذلك من مشاعر قد تجعله يتصرف بأسلوب غير مهني .

ان الاخصائية أو الاخصائي ـ في مثل هذا الموقف ـ خاصة وهناك عيون ترقب ما سيحدث كرد فعل لهذا القول وهذا السلوك ، قد يحاول اظهار أنه ليس ضعيفا .... وأنه يستطيع فرض ارادته لضمان احترام الاعضاء الاخرين له .

ولكن يجب أن يكون أى سلوك أو تصرف يأتيه الاخصائي في اجتماعه مع الجماعة أن يكون بغرض المساعدة، وتحقيق نفع للاعضاء بصفة عامة، ومن ثم يجب الا يأخذ الاخصائي مثل هذا القول أو الفعل من زاوية شخصية بل أن ذلك يمكن أن يحدث مع أى أخصائي آخر سواه.

وأن الاخصائية اذا ما أخذت في اعتبارها أن المسألة شخصية لانفعلت وثارت ولم يعد اليها بالتالي الرؤية الواضحة والقدرة علي تقديم المساعدة التي يتطلبها الموقف .

وبالتالي اذا تصورنا مثلا أن الاخصائية قامت بضرب تلك الفتاة وايذائها فربما تم لها ما تريد من نظافة المطبخ، ولكنها لن تكون بالنسبة (لسعدية) الاصورة مكررة من الام العصبية • أو الاب المسيطر وستكـون في أعين الاعضاء الاخرين شخصيا يحسب له ألف حساب ، ولكن بشعـور الخوف لابشعور الحب ، ومن ثم كان من واجب الاخصائية أن يكـــون سلوكها وتصرفاتها مع مثل هذه الفتاة أنها مع كبار يفهمونها ويتقبلونهـا بغض النظر عن سلوكها غير المرغوب فيه •

ولقد رأينا كيف أن قدرة الاخصائية علي مواجهة الموقف بحكمـة ومهارة قد أسفرت عن تخلي الفتاة عن عنادها وقبولها لتأدية كل مايطلب منها من أعمال، اذ ليس من المهم علي الاطلاق أن ينظر أعضاء الجماعـة للاخصائي علي أنه الشخص القوى الذى يسيطر عليهم بالضغط والشدة، بـل المهم أن تكون قوته في نظرهم متمثلة في قدرته علي مساعدتهم علي مواجهة الصعاب ، وأن لديه من سعة الصدر مايشعرهم بتقبلهم وحبهم جميعا •

وفي ختام تعليقنا نتوجه للقارىء بسؤال عما اذا كانت الاخصائية رغم ايجابية موقفها ـ قد بدر منها خلال هذا الاجتماع أخطاء مهنيـة••• ان كان الامر كذلك فماهي في رأيك ؟

مثال لتصرف أخصائي الجماعة في موقف

أثناء احدى الرحلات

في أثناء احدى الرحلات الطويلة لاحظ الاخصائي وجود مجموعة مـن الاعضاء يتهكمون علي أهل المنطقة ويسخرون منهم ويتخـذون مـن هـذا

السلوك مادة للضحك والتهريج ـ

كيف يتصرف الاخصائي في هذا الموقف

١) لاشك أن هذه مشكلة جماعية أى أنها تتعلق بغالبية أعضاء الجماعة وعلي ذلك يجب علي الاخصائي أن يشرك الجماعة في حلها ٠

٢) قام الاخصائي بعمل اجتماع مع أعضاء الرحلة ٠

٣) في بداية الاجتماع عرض الاخصائي المشكلة ببساطة دون ذكر أسماء الاعضاء الذين يتصل بهم الموقف دون التحامل علي أى منهم ٠

٤) سمح للاعضاء بمناقشة الموضوع وكان يتدخل بين الحين والاخر للتوفيق بين الاراء واستغلال نقاط القوة فيها واستمر ذلك الي أن استقر رأى الجماعة في النهاية علي عدم تكرار حدوث هذه الظاهرة مرة أخرى ولو علي سبيل الفكاهة والتهريج ٠

٥) استخدم الاخصائي مهارته في استخدام الواقع في الزمن الحاضر ليساعد الجماعة في تحصيل خبرة ايجابية كما أنه بعدم ذكر الاسماء مارس مهارة تقدير المشاعر كما أنه بالتدخل من وقت لاخر للتوفيق بين الاراء مارس مبدأ التفاعل الاجتماعي الموجه متخذا من المناقشة الجماعية أسلوب للتعبير ومن الديمقراطية أسلوبا لادارة البرنامج ٠

مثال لتصرف أخصائي جماعة في موقف انتخابي

قام أخصائي الجماعة بترشيح أحد الاعضاء ليتولي رئاسة الجماعة وقد وافق جميع الاعضاء علي هذا الترشيح ، ناقش ذلك ٠

المناقشة :

١) الاخصائى لم يحترم الاعضاء كأفراد لهم كيانهم ولم يحترم حقهم في التعبير عن آرائهم فهولم يعطهم الحق في الاعلان عن أنفسهم وأن تقرر الجماعة ما تراه بالنسبة لهم وهذا يتعارض مع مبدأ الديموقراطية وتقرير المصير ٠

٢) أما موافقة الاعضاء علي قبول العضو الذى رشحه الاخصائى فان ذلك قد يرجع الي أمرين :

أولهما : ربما يرجع ذلك الي العلاقة القوية بين الاعضاء والاخصائى

أما الامر الثاني : فقد يرجع للخوف من الاخصائى أو من العضو الذى قام بترشيحه ٠

وعلي كل حال فان هذا لاينفي ومبدأ الديموقراطية في العمل مع الجماعات ولايخفي علينا أن النتائج السيئة المترتبةعلي ذلك سوف تظهر حتما في أثناء الحياة الجماعية للجماعة مستقبلا ٠

تقرير للمناقشة في مجال رعاية الاحداث

في مؤسسة ايوائية لرعاية الاطفال المعرضين للانحراف بحكم ظروفهم الاجتماعية يوجد عدد من الجماعات ، من بينها جماعة مكونة من خمسة عشر عضوا تتراوح أعمارهن بين ١١ ـ ١٢ سنة، يقيمون بهذه المؤسسة يتعلمون بالمدرسة الابتدائية الملحقة بها ٠ وفيما يلي جزء من التقرير الدورى الخامس الذى سجله أحد الاخصائيين ٠

توجهت ـ كعادتي كل اجتماع ـ الي عنبر نوع الاعضاء لاصطحابهم الي حجرة الاجتماعات ، ولم يكد يراني أعضاء الجماعة حتي هرولوا نحوى فرحين مستبشرين، وان دل ذلك علي شيء فانما يدل علي العلاقة التي كونها الاعضاء تجاهي، وفي الواقع أنني كنت سعيدا كل السعادة بلقائهم وأثناء سيرنا في فناء المؤسسة متجهين لمكان الاجتماع جائني أحد الاعضاء قائلا :

- تسمح يا أستاذ ٠
- نعم يا بني ٠
- هل يرضيك أن يخفي (زكي) حذائي حتي لا أتمكن من حضور الاجتماع معكم ؟
- وكيف حضرت اذن ؟
- أنظر لقدمي وسترى كيف حضرت ٠

وحضر العضو (زكي) وعرفته بخطئه عندئذ إرشد أحد زملائه عن مكان الحذاء الذى أخفاه ٠ فقلت في نفسي ليست هذه هي المرة الأولي التي يشكو منها الاعضاء من تصرف (زكي) هذا، فهو عنيد يميل الي السلوك العدواني في أغلب الاحيان، بل أنه يشعر بأنه عضو غير مقبول في الجماعة من معظم الاعضاء وسأحاول مساعدته حتي ينال تقبل الجماعة وذلك باستغلال ميله الي التمثيل في تغديل سلوكه ٠

ولم نكد نصل الي حجرة الاجتماعات حتي وجدت العضو ( صبحي) مقرر الجماعة وبرفقته بعض زملائه يسرعون نحونا حيث يبادرنا(صبحي ) بقوله يا أستاذ ٠٠٠٠ الصالة وحشة قوى، وآخر فوضي ومش ممكن نجتمع

فيها بهذا الشكل، وعلق أحد الموافقين قائلا (صبحي ) يا أستاذ هوالسبب لانه لايعمل شيئا للجماعة يستحق بمقتضاها أن يكون مقررها ويجب تغييره ، ولم يكد يفرغ المتكلم من كلامه حتي دفعه آخر دفعة قويةفارتمي علي ظهره وعلي أثر ذلك تشابك العضوان بالايدى فتدخلت وهدأت من الموقف ٠

تقدم العضو(سعيد ) نحوى قائلا : ليتنا نعقد اجتماع اليوم في حديقة المؤسسة وقدلقي هذا الاقتراح من بقية الاعضاء تشجيعا كبيرا وقوبل منهم بحماس بالغ وعادة ما تلقي اقتراحات ( سعد ) من زملائه في المواقف المختلفة مثل هذا القبول حيث أن علاقته طيبة بغالبيتهم الي جانب تقدمه في دروسه وسأقوم بمساعدته لقيادة بعض المواقف الجماعية في الجماعة تمهيدا لترشيحه مقررا لها ٠

اشترك الاعضاء ( سعد ، وصبحي ، وسمير ) في اعداد مكان الاجتماع ولم أكد أسمح لاعضاء الجماعة بالجلوس حتي أسرعوا في لمح البصر وفي اندفاع رهيب نحو المقاعد وارتفع صياحهم ٠ لقد حز في نفسي هذا السلوك الا أنني تذكرت أن هذا الاجتماع هو اجتماعهم الدورى الخامس فحسب ، ومن ثم فسلوكهم يتسم بعدم النضج ويعوزه الكثيرمن الضبط الي جانب عدم قيام مقرر الجماعة بدوره كما يجب ، ومما لاشك فيه أن الجماعة تسرعت في اختيار موظفيها الاداريين ( المقرر والسكرتير )، وسأقوم بمساعدتها لعدم الوقوع في مثل هذا الخطأ في الانتخابات القادمة٠

لم أترك هذا الموقف دون تدخل، بل حدثتهم قائلا: ان مـــا حدث شيء مخجل ويدل علي الفوضي وعدم النظام، ولو تصادف مـــرور مدير المؤسسة علي هذه اللحظة لحاسبني قبل أن يحاسبكم ، ولو تسببتم في حدوث ذلك فسأذهب ولن أعود اليكم بعد اليوم ٠٠٠٠ فاعتذر معظمهم ووعدوا بعدم تكرار ذلك مرة أخرى ٠

لم تكد تستقر الجماعة في هذا المكان حتي استأذن ( وليد) طالبا الكلمة حيث استفسر عن المقصود بهذا الاجتماع، عندئذ وجهت حديثي للجميع قائلا : أنكم هنا تعتبرون أخوة في أسرة واحدة،ومن الطبيعي أن تواجه الاسرة في حياتها اليومية بعض الصعوبات أو المشكلات واجتماعنا هذا فرصة لمناقشة هذه الصعوبات لمحاولة التغلب عليها وأيضا محاولة ازالة ما قد يوجد بين بعض الاعضاء من خلافات، وبالطبع يجب وضع جدول أعمال لكل اجتماع يتضمن الموضوعات التي ستطرح للمناقشة وأن مثل هذا الاجتماع لكي يحقق الهدف منه يجب اتباع النظام والا يتحدث أى عضو الا بعد الاستئذان وهكذا ٠

س : ناقش الجزء السابق من تقرير الاخصائي وذلك من حيث طريقته في التسجيل ومهارته في اختيار المحتويات ٠

## تحليل أحد التقارير الدوريـــة

**الجزء الاحصائي :**

اسم المؤســـــــة : المؤسسة الاجتماعية لرعاية الاحداث .

اســم الجماعـــــة : جماعة السـلام .

تاريخ الاجتمـــــاع : ١٩٨٦/١٢/٥

عدد اعضاء الجماعـــة : ١٥ عضوا .

أسماء الغائبيــــــن : لايوجـــــد .

مكان الاجتمـــــاع : قاعة الاجتماعات .

حالـــة الجـــــــو : معتـــــدل

**الجزء الاعدادى :**

مناقشة البرنامج وخطة العمل الاسبوع .

**الجزء القصصي :**

توجه الاخصائي الي فناء المؤسسة حيث تقف الجماعة لاخذ تمـــام الاعضاء وبعد أخذ التمام قاد رئيس الجماعة ( بدر ) الجماعة الي مكان الاجتماع وفي البداية طلب الرئيس ترديد صيحة الاسرة وقام بهاالاعضاء بحماس وأثناء جلوس الاعضاء علي المقاعد حدثت مشادة بين العضويـــن ( حسن ،صابر ) بسبب تسابقهما علي مكان في مقدمة الصفوف وتحمس رئيس الجماعة وقام بطردهما خارج الاجتماع الا أن الاخصائي تدخـــل ومنع ذلك وأوضح (حسن ) للاخصائي أن زميله صابر لايرغب في جلوسه بجواره مع أن المقعد يتسع لهما فسأله الاخصائي عما اذا كان طلب منـــه

ذلك بروح طيبة أم بأسلوب غير مقبول فسكت ولم يتكلم وهنا تدخل (جابر) موضحا أن حسن يرغب في الجلوس رغما عنه وعندما نظر الاخصائي الي ( حسن ) أسرع معتذرا معللا تصرفه بأنه يعيش في ضيق طوال الاسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة أسرته فرد الاخصائي أنه مؤلم حقا عدم خروجه ثم سأله هل تظن أن ذلك يعتبر مبرر لسوءمعاملة زملائه ؟ فصمت ولم يتكلم وأضاف الاخصائي موجها كلامه لحسن أنه يجب الا يجعل من ضيقه عاملا مؤثرا علي علاقتك مع بقية أصدقائه وذكر أنه مستعد لمساعدته فيما يضايقه بعد الاجتماع، فشكره علي ذلك ، وهنا أعلن رئيس الاسرة بدء الاجتماع ثم عرض جدول الاعمال الذى يركز حول مناقشة عملية وضع البرنامج الاسبوعي والاستماع الي مقترحات الاعضاء وبدأت الرغبة عند كثير من الاعضاء في طلب الاذن بالحديث لعرض مقترحاتهم واستأذن العضو (سعيد ) واقترح أن تتدرب الجماعة علي أعمال الكهرباء في الاجتماعات القادمة فاعترض ( شاهين )، ( فتحي) علي ذلك بحجة أن هذه الاعمال تتصف بالخطورة .... فتدخل الاخصائي موضحا أنه رغم خطورتها الا أنها مهمة وضرورية في حياتنا واقترح علي رئيس الجماعة استطلاع رأى بقية الاعضاء في ذلك .... فاتضح أنهم موافقون علي اقتراح زميلهم ( سعيد ) الا أنهم متخوفون .

فعلق الاخصائي علي هذا بقوله أنه لامانع من التدريب علي أعمال الكهرباء وأنه سيقوم بالاتصال بأحد الفنيين للاستعانة به في تحقيق رغبة الاعضاء .

التعليـــق :

الجزء الاحصائي :

يدل حضور جميع الاعضاء وعدم تغيب أى منهم علي جاذبية الجماعة لاعضائها وتقبلهم لاجتماعاتها .

الجزء الاعدادى أو خطة العمل :

عادة ما يتضمن الجزء الاعدادى في التقرير الدورى مايأتي :

أ ـ الاعداد المادى لما سيستخدم في هذا الاجتماع .

ب ـ الاعداد المعنوى وهو ما سيركز عليه الاجتماع من دعـم للقيـم الانسانية أو الاخلاقية أو العادات الصحيحة أوالعلاقات الاجتماعيـة ... الخ .

الجزء القصصـي :

١) حضور الاخصائي في بداية الاجتماع يفيد في التعرف علي من يحضر مبكرا من الاعضاء ومن يحضر متأخرا، الامر الذى يساعده علـي ادراك طبيعة العلاقات بين الاعضاء .

٢) قيام الاعضاء بترديد صيحة الاسرة بحماس قد يكون دليلا علـي ولائهم للجماعة بالاضافة الي جاذبية البرنامج الذى سيقومون بممارسته .

٣) المشاجرة التي حدثت بين العضوين ( حسن ، جابر ) بسبب التنافس علي الجلوس في مقدمة الصفوف قد تدل علي عدم وجـود علاقة طيبة بينهما كما أن هذا كان يقتضي تدخل الاخصائي مباشرة لفض هذا النزاع بدلا من تسرع القائد ورغبته في طردهما .

٤) كان تصرفا مهنيا سليما من الاخصائي قيامه بالتجاوب لمشاعر العضو (حسن ) الذى منع من زيارة أسرته وهذا تطبيقا للمهارة في استخدام وتقدير المشاعر التي تؤثر بالتالي في العلاقات الاجتماعية بين الاعضاء وبينهم والاخصائي وحيث ان الاخصائي ابدى استعداده لمساعدة العضو فيما يضايقه بعد الاجتماع في هذا التزام منه بمبدأ تكوين العلاقة الطيبة بين الاخصائي وعضو الجماعة .

٥) يحاول الاخصائي في هذا الاجتماع أن يجعل الاعضاء يتحملون المسئولية ويكتسبون خبرات جديدة ويتضح ذلك في تشجيعه ومساعدته لهم للتدريب علي أعمال الكهرباء وأن تطلب ذلك الاستعانة بأحد الفنيين .

ويلاحظ أن الاخصائي لم يذكر شيئا في تقريره هذا عن الجزء التحليلي أو الجزء التخطيطي رغم اهميتهما .

# الفصل التاسع

## خدمة الجماعة في المجالات التطبيقية

## خدمة الجماعة فى المجال المدرسى

المدرسة هى احدى مؤسسات المجتمع التى تتحمل العبء الاكبر فى التنشئة الاجتماعية للابناء واعدادهم للحياة المستقبلة كمواطنين صالحين • وأصبحت توصف بأنها مجتمع صغير وبأنها أحد الاجهزة الاجتماعية • يدرب عن طريقها المتعلمين على العمل الجمعى وعلى تحمل المسئولية حيث يتعرفون على فكرة الحق والواجب • وأصبح البعض يصف المدرسة بأنها مؤسسة تنظيمية تقوم على خدمة المجتمع ودراسة البيئة والتعرف عليها والوقوف على مواردها واحتياجاتها واشتراك الاهالى فى تمويل المشروعات وتنفيذها لانها المؤسسة الوحيدة التى ترتبط بجميع أفراد البيئة • وهكذا تطورت وظيفة المدرسة كمؤسسة اجتماعية الى المساهمة فى أعمال المجتمع الكبير بعد أن كانت منعزلة عنه • وأتاحت للاباء والامهات أن يدخلوا ليتشاوروا فى مصالح أبنائهم ومصالح المدرسة وتقدمت المدرسة بخطوات أوسع وبدور فعال فى خدمة المجتمع خلال الحقبة الاخيرة

وبالتالى لم تعد وظيفة المدرسة مجرد تلقين الطالب لبعض العلوم والمواد الدراسية • فلقد كانت المدرسة فى الماضى بعيدة عن التطورات الاجتماعية المستمرة فى مجتمعنا • أما اليوم وقد تكونت فلسفة جديدة شاملة لمجتمعنا العربى وتبلورت مفاهيم المجتمع الديمقراطى • أصبح لها أيضا وظيفة اجتماعية لها أهميتها فى دعم البناء الاجتماعى وتربية النشئ تربية اجتماعية سليمة • ولما كان الطلاب خصوصا فى مراحل التعليم الاعدادى والثانوى والعالى يشكلون قطاعا كبيرا من قطاعات الشباب ويتميزون بطاقات هائلة يمكن توظيفها توظيفا سليما بناء يعود عليهم وعلى مجتمعهم بالخير والفائدة فان المدرسة تعتبر من أهم الوسائل التى تستخدم لربط هؤلاء الطلاب بمجتمعهم الكبير • واعدادهم للقيام بواجباتهم نحوه •

واذا علمنا أن الفرد يتأثر فى مراحل نموه بعمليات ثلاث مترابطة ومتداخلة يكتسب خلالها قيمه وعاداته وتتحدد أنماط سلوكه وهى كونه عضوا فى الاسرة • ثم عضوا فى جماعة مدرسية ثم عضوا فى مجتمع يعيش فى اطار نظمه وقيمه وفلسفته لادركنا مدى الاتصال الوثيق الذى يجب أن يكون بين الاسرة والمدرسة والمجتمع فى سبيل تنشئة الابناء تنشئة اجتماعية سليمة •

والمدرسة تعتبر مركز اشعاع للبيئة وبالتالي يجب أن تلتقي بالجماهير الشعبية التي تعيش في نطاق البيئة بقصد أن تسهم مساهمة فعالة في خدمة أبناء هذه البيئة واثارة الوعي فيهم لخدمة مجتمعهم المحلي والتنسيق بين المؤسسات الاجتماعية المختلفة في البيئة للوصول الى مشروعات مشتركة ذات أهداف عامة لابناء هذه المجتمعات . ويمكن أن ننظر الى المدرسة كمؤسسة تنظيمية تقوم على خدمة المجتمع ودراسة البيئة والتعرف عليها والوقوف على مواردها واحتياجاتها واشراك الاهالي في تنفيذ المشروعات وتمويلها على اعتبار امكان تكوين الثقة بين الاهالي والمدرسة لان الاهالي يعطون المدرسة السلطة في تنشئة أبنائهم . فهي المؤسسة الوحيدة في البيئة التي ترتبط بجميع أفرادها .

ووظيفة المدرسة أيضا هي ممارسة الحياة واعداد الطالب للنمو الاجتماعي وذلك عن طريق تعديل سلوكه واكسابه الخبرات والمهارات التي تساعده على التكيف الناجح للمواقف المختلفة التي يتعرض لها في الحياة العامة .

لذلك ظهرت الاتجاهات الحديثة في التربية التي ترمي الى ربط المدرسة بالبيئة المحيطة وربط البيئة بالمدرسة . ولامكان تحقيق ذلك لابد أن تكون المدرسة جزءا من الحياة العامة وصورة للمجتمع الكبير ، لذلك نشأت الجماعات المدرسية كضرورة تطلبتها ظروف تعليمية وتربوية بغرض القيام بوظائف اجتماعية ، وعلى ذلك فليس الغرض من الجماعات المدرسية هو اتاحة الفرص للتلاميذ لممارسة الانشطة والبرامج التي يميلون اليها فحسب . وانما الغرض منها هو اعتبارها احدى الوسائل التي تستعين بها المؤسسة التعليمية لتحقيق أهدافها الاجتماعية ، ومنها مساعدة الطلاب على اكتساب الشخصية الانسانية القادرة على تحمل المسئولية ، الواعية بما لها وما عليها ، الملتزمة بالسلوك الاجتماعي الذي يتقبله ويتطلبه المجتمع الذي يعيشون فيه .

## ما يجب مراعاته عند تكوين الجماعات المدرسية :

أولا :- أن تكون الجماعات المدرسية نتيجة لظروف معينة تتطلب وجودها - فعند انشاء جماعة مدرسية معينة يجب التأكد من احتياج المدرسة والبيئة لهذه الجماعة ومراعاة ظروف المدرسة وامكانياتها والمستوى الاقتصادي والثقافي للتلاميذ

والتوفيق بين كل ذلك وبين امكانيات البيئة واحتياجاتها • فليست العبرة بتعدد الجماعات في المدرسة بل بمدى نجاح هذه الجماعات وتحقيقها لاغراضها

ثانيا : الجماعات المدرسية وسائل وليست غايات في حد ذاتها • فليس الغرض من جماعة التمثيل هو الحفلة التي تقيمها المدرسة أو المعرض الذي تقيمه جماعات الاشغال والرسم • وانما الغرض الاساسي هو تلك العمليات التربوية التي تسبق وتلاحق الحفلة أو المعرض ، ففي هذه العمليات يكتسب الاعضاء الخبرات والتجارب والمهارات فيجب البعد كل البعد عن المظهرية في النشاط •

ثالثا : أن يهدف النشاط الى تحقيق الترابط بين الاسرة والمدرسة عن طريق توعية أولياء أمور الطلاب بأهمية الجماعات المدرسية ودورها في تحقيق النمو لابنائهم وأنها ليست عاملا معطلا للتحصيل الدراسي بل عامل مساعدة لهذا التحصيل •

رابعا : أن يهدف النشاط الى أن يتدرب الطلاب عمليا على خدمة بيئاتهم عن طريق الجماعات المدرسية وذلك بقيامهم بالتعرف على الامكانيات البشرية والمادية في البيئة مع التعرف على المشكلات الرئيسية فيها وتحديد ما يستطيع الطلاب الاشتراك في معالجته ثم قيام الطلاب باثارة الوعي في البيئة عن طريق اتصالهم بأسرهم لوضع خطة مناسبة يتعاون فيها الاهالي مع المدرسة على تنفيذها •

خامسا : أن تهدف الجماعات المدرسية الى اكساب الطلاب خبرات ومهارات جديدة ، وكذلك اكسابهم القيم والاتجاهات الناجحة وخصائص المواطنة الصالحة كالقدرة على القيادة والتبعية والقدرة على تحمل المسئولية والقدرة على التعاون مع الغير والايمان بالكرامة الانسانية والقدرة على النقد والنقد الذاتي الى غير ذلك •

سادسا : أن يراعى في البرامج أن تتفق ومرحلة نمو الطلاب فالبرامج التي تصمم لتلاميذ المدرسة الابتدائية يجب أن تتفق وخصائص مرحلة نموهم وكذلك بالنسبة لتلاميذ المدرسة الاعدادية أو الثانوية الى غير ذلك •

ما يجب مراعاته بالنسبة لبرامج الجماعات المدرسية :

والبرنامج هو الذى يوضح ويحدد أهداف الجماعة وأساليب تحقيقها ولما كانت جماعات المدرسية تختلف تبعا لاختلاف الاغراض والاهداف من جماعة الى أخرى — لذلك تختلف البرامج من جماعة الى أخرى الا أن هناك شروطا عامة يجب مراعاة توفرها لنجاح برامج أى جماعة مدرسية .

١ — اشتراك الاعضاء فى تخطيط البرامج ... أى تحديد الاهداف وأساليب تحقيقها وخطوات تنفيذها ، وبذلك تكون البرامج نابعة من الجماعة معبرة عن رغبات أعضائها .

٢ — اشتراك أعضاء الجماعة اشتراكا ايجابيا فى تنفيذ البرامج التى يضعونها .

٣ — عند توزيع مسئوليات تنفيذ البرامج بين الاعضاء يراعى اشتراك أكبر عدد منهم ويكون العمل الذى يوكل لكل عضو والدور الذى يقوم به متناسبا مع استعداداته وقدراته .

٤ — مراعاة التدرج فى البرامج ، فتبدأ الجماعة بالعمليات السهلة التى تظهر نتائجها فى وقت قصير ولا تتطلب مجهودا كبيرا ، فنجاح الجماعة فى تحقيق هذه البرامج يكسبهم الثقة بأنفسهم ويدفعهم الى تحقيق أهداف أخرى أكثر صعوبة ، وهكذا فالنجاح يدفع الى نجاح .

٥ — مراعاة الامكانيات والموارد التى تتطلبها البرامج والمقصود بذلك امكانيات المدرسة المادية والادوات والاماكن وامكانيات الاعضاء أنفسهم حتى تكون هذه البرامج ممكنة التنفيذ وليست مجرد مشروعات على ورق .

٦ — يجب أن تتوافر المرونة فى الاساليب التى تضعها الجماعة لتحقيق أهدافها وقابليتها وفقا للظروف التى تطرأ أثناء التنفيذ بشرط ألا ينتج عن هذا التعديل فى الاسلوب تغيير الهدف أو الانحراف عنه .

ويمكن تلخيص أهم الخدمات الجماعية التى يستطيع تقديمها أخصائى الجماعة فى المجال المدرسى فيما يلى :—

١ ـ التخطيط والتنظيم لتكوين جماعات النشاط بالمدرسة على أساس الاحتياج الى أنواع الجماعات الملائمة للمدرسة والتى تتناسب وبيئتها وظروف تلاميذها .

٢ ـ تحديد الموارد والامكانيات اللازمة لكل جماعة لكى تستطيع أن تمارس نشاطها .

٣ ـ نشر الدعوة بين التلاميذ للانضمام الى الجماعات التى يرغب أن ينضم اليها كل منهم

٤ ـ الاشراف على انتخاب مجلس ادارة أو هيئة مجتب لكل جماعة كالرئيس ونائب الرئيس والسكرتير وأمين الصندوق .. الخ .

٥ ـ تصميم نماذج من السجلات الخاصة بنشاط الجماعة وعضويتها ومجلس ادارتها وخطتها وبرنامجها الزمنى واجتماعاتها وميزانيتها وأى بيانات أخرى يرى أهميتها بالنسبة لنشاط الجماعة .

٦ ـ اختيار رائد مناسب بين مدرسى المدرسة لكل جماعة من جماعات النشاط باستثناء الجماعات الاجتماعية التى يقوم الاخصائى الاجتماعى نفسه بالاشراف عليها كجماعة الخدمة العامة والنادى المدرسى وجماعة خدمة البيئة .

٧ ـ مساعدة رواد الجماعات عن طريق تزويدهم بالمعلومات والاستشارات والخبرات المهنية التى تساعدهم على العمل مع الجماعات .

٨ ـ أعداد سجل عام للنشاط يحصر فيه بيانات اجمالية عن جماعات النشاط بالمدرسة من حيث اعداد أعضاء كل جماعة وميزانيتها ونشاطها ومدى تقدمها وتحقيقها لاهدافها . وفى نهاية كل عام دراسى .

٩ ـ جمع السجلات الخاصة بكل جماعة فى نهاية العام الدراسى وحفظها مع السجل العام فى مكتبة المدرسة .

١٠ ـ العمل مع اللجان أو المجالس وغيرها من جماعات المجتمع .

١١ ـ اجراء البحوث المختلفة المتعلقة بالظواهر النفسية والاجتماعية لاعضاء الجماعات .

١٢ ـ اشراك أولياء الامور فى بعض أعمال وأنشطة الجماعات لايجاد التعاون والتفاهم المشترك وتدعيم العلاقة بين المدرسة والمنزل .

## خدمة الجماعة في المجال الاسـري

الاسرة هي الاداة الاساسية للتنشئة الاجتماعية • وتشكل الاسرة الوحـدة الاساسية للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ، وتشير Hartman أن هارتيمان الى أن الاسرة تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية حيث تزايـد الاهتمام بهذا المجال نتيجة للتفكك الاسرى الذى نراه في عصرنا الحالي •

ونرى أيضا أن مهنة الخدمة الاجتماعية والرعاية الاسرية ارتبطتا تماما حيث كانـت الأسرة هي المحور الرئيسي الذى ارتكزت عليه هذه المهنة في عملية المساعدة ، ويـدرك العاملون في الخدمة الاجتماعية في المستشفيات والرعاية الصحية ذلك لان عملهم يتطلـب التعامل مع أسر المرضى ليخففوا من وطأة المرض والضغوط المحيطة في البيئة وبأســرة المريض •

كذلك يقوم الاخصائيون الاجتماعيون بتركيز جهودهم لمساعدة الوالدين على تنشئة أبنائهم التنشئة الاجتماعية السليمة متعاونين معهم في توفير الجو الاجتماعي المناســب لاعداد الابناء للحياة الاجتماعية وللقيام بأدوارهم على أفضل وجه وتحسين أوضاع هـؤلاء الابناء مع أسرهم •

وعلى ذلك فنستطيع أن نقول ان ممارسة الاخصائي الاجتماعي لدوره في أى مجـال من المجالات لا يخلو من ضرورة التعامل مع الاسرة لتحقيق التكامل بين الاسرة والعملاء • أى أن جهود الاخصائي في مساعدة العملاء قد لا يحقق ثمارها ما لم يضع الاسرة فـي حسبانه أى ضرورة التركيز على التفاعل بين الشخصية والبيئة المحيطة ، والاسرة كبيئـة اجتماعية أساسية فهي مركز رئيسي من اهتمامات الخدمة الاجتماعية •

وهذا التفاعل لا يقتصر على التفاعل بين الفرد وأسرته بل يشمل أيضا التفاعـل بين الاسرة والهيئات والانظمة الموجودة • فالاسرة هي المحور بين الفرد والانظمة الاكبر الذى يجب أن تتعامل معها هذه الاسرة لمقابلة احتياجات أفرادها • ولا تؤثر الضغـوط الاقتصادية على الافراد فقط ولكن تؤثـر أيضا على الاسرة كوحدة متكاملة فقد تؤدى تلـك

الضغوط الى اضعاف بناء الاسرة • ولما كانت الاسرة بمثابة الوحدة الصالحة لتحقيق التنشئة الاجتماعية السليمة لافرادها ، ولما كان العديد منها يعتريها التفكك لاسباب متعددة ، فسنحاول بالتالى ايجاز ما يمكن أن تسهم به طريقة خدمة الجماعة فى هذا الصدد •

يستطيع الاخصائى أن يكون جماعات تعليمية Education groups ويستحسن أن تكون هذه الجماعات منتمية الى مؤسسات اجتماعية تتفق أغراضها مع أغراض تلك الجماعات وتساهم بامكانياتها فى مساعدة هذا النوع من الجماعات على تحقيق أغراضها ويفضل ان تكون هذه الجماعات مستعرضة Horizontal groups أى أنها آباء فقط ــ قد صادفوا مشكلة متشابهة فى حياتهم الاسرية •

أو أمهات فقط صادفن مشكلة متشابهة فى حياتهن الاسرية •

أما عن برامج هذه الجماعات فتشتمل مناقشات Discussions عن المشكلة المشتركة أو محاضرات أو عروض سينمائية • ويجب أن تشتمل البرامج أيضا على برامج ترويحية لانها ترفع من معنويات أعضاء الجماعة وتزيد من ارتباطهم بعضهم ببعض ، ويمكنهم نتيجة لذلك تبادل الآراء خارج اجتماعات الجماعة الرسمية •

وقد تضم هذه الجماعات فتيات أو فتية لهن أو لهم مشاكل أسرية متشابهة وتستخدم الجماعة لمساعدة هؤلاء على التغلب على مشاكلهن •

ويتعاون أخصائى خدمة الفرد فى المؤسسة مع أخصائى خدمة الجماعة بزيارة للاسرة فى مقار مكتبها واعطاء أخصائى خدمة الجماعة صورة واضحة عن الاسرة والعلاقات السائدة فيها كما يقوم أخصائى خدمة الفرد بتتبع الحالات وارشاد أخصائى خدمة الجماعة بالتغييرات التى تعترى علاقة عضو الجماعة بأسرته تبعا لما يتضمنه مبدأ الدراسة المستمرة

وقد يلجأ الاخصائى الاجتماعى الى مساعدة الجماعة على دعوة أسر الاعضاء بحيث يشترك الجميع فى برامج يشتركون فى وضعها وتصميمها وتكون ذات أهداف ثقافية اجتماعية ، وبتكرارها تتوثق الروابط الاسرية •

كما يمكن أن يقوم الاخصائى الاجتماعى بتشكيل جماعات تضم شبانا أو شابات على وشك الزواج — وتقوم هذه الجماعات بما يسمى " عملية الاعداد للحياة الاسرية " بواسطتها يكتسب الاعضاء معارف عن الاسرة والعلاقة بين الزوجين والمشاكل الزوجية وكيفية التغلب عليها وكيفية تربية الابناء ووسائل وطرق سليمة والمشكلات التى تصادف الآباء فى تربية الابناء وكيفية التغلب عليها حتى يبدأوا حياتهم الزوجية وقد تزودوا بالمعارف الكافية والتى تساعدهم على انجاح حياتهم الزوجية .

---

## خدمة الجماعة في مجال رعاية الاحداث

ان العوامل الفردية ، سواء أكانت جسمية أم عقلية أم نفسية أم اجتماعيـة ـ ليست هي العامل الحاسم الذي يؤدي الى الانحراف ـ بل أن تلك العوامل الفردية ما هي الاعوامل مساعدة للانحراف . فانحراف الاحداث يعتبر أساسا مشكلة اجتماعيـة ، بمعنى أن العوامل الاجتماعية تمثل العامل الاساسي بين العوامل الاخرى المؤدية الى الانحراف

### مؤسسات الاحداث المنحرفين :

قد تتخذ مؤسسات الاحداث أحد هذه الاشكال :

#### ١ ـ دور ملاحظة :ـ

وفيها تجمع البيانات عن الحدث وأسرته وبيئته كما يلاحظ سلوك الحدث المنحرف المقبوض عليه ويكتب عنه تقرير يقدم للمحكمة بواسطة مكتب المراقبة الاجتماعية الذي يستمد كثيرا من معلوماته من دار الملاحظة .

#### ٢ ـ دور الايداع :ـ

اذا رأت محكمة الاحداث أن رجوع الحدث المنحرف الى أسرته وبيئته يشكل خطرا عليه ، أمرت بايداعه في دور الايداع لفترة معينة . وتلك الدور تقوم بعملية العلاج على مستوى الفرد باستخدام طريقة خدمة الفرد ـ وعلى مستوى الجماعة باستخدام طريقة خدمة الجماعة . كما أن الحدث المنحرف يلقى علاجا طبيا ويتلقى تعليما ، كما أنه يعلم حرفة حتى يمكنه بواسطتها اكتساب عيشه ، وتقوم هذه الدور بتتبع الحالات بعد تخرجها حتى تطمئن على أن سلوك الخريج قد أصبح سويا .

#### ٣ ـ دور الضيافة :ـ

اذا لم تكن للحدث المنحرف أسرة ، فانه يلحق بهذه الدور ، وتقوم بدورها بعلاجه وتعليمه وتدريبه على حرفة ، ويقيم بها الحدث حتى يمكنه أن يستقل عنها اقتصاديا .

٤ ـ قد تضم مؤسسة واحدة هذه النواحي الثلاث ، وهناك دور للايداع فقط كمؤسسة المرج مثلا ـ ودور للضيافة كبيرة الاسكندرية بمحرم بك ، والوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث التي تضم دار للضيافة وأخرى للملاحظة شأنها في ذلك شأن الوحدة الاجتماعية للبنين بالقبة مثلا .

**برامج جماعات الاحداث المنحرفين في دور الضيافة والايداع :**

١ ـ يجب أن يراعى في تلك البرامج أن تتفق والخصائص العامة لكل جماعة .

٢ ـ يجب أن يراعى حق تقرير المصير في تلك الجماعات ، لان الاحداث المنحرفون بطبعهم ميالون الى تحدى السلطة واذا ما فرض عليهم برنامجا معينا قاوموه وربما أدى ذلك الى تمرد الجماعة وأصبح من الصعوبة كبح جماحها . كما يجب أن يراعى الاخصائي بدقة متى يتدخل وذلك عن الحدود التي يقف عندها مبدأ حق تقرير المصير فكثيرا ما يصل الاحداث المنحرفون قرارات لا تتفق مع وظيفة المؤسسة أو قيم المجتمع أو قرارات تشكل خطرا عليهم ، ولا يلجأ الاخصائي في تلك الاحوال الى فرض آرائه على الجماعة بل يعمل الى تبصير الاعضاء بالمأساة الى الاخطاء المترتبة على تلك القرارات ثم يساعدهم على الغائها أو تعديلها

٣ ـ يميل كثير من الاحداث المنحرفين الى الانشطة العنيفة خصوصا هؤلاء الذين يتمتعون بأجسام قوية .

٤ ـ أن الحدث المنحرف يعاني من ضغوط نفسية كثيرة وهو يجاهد في سبيل التخلص منها . لذلك يجب أن تساعد البرامج العضو على التحرر من تلك الضغوط أن تسمح له بالانطلاق والتعبير عن ذاته ( سباق الجرى / التمثيل / سرد القصص ) .

٥ ـ الحدث المنحرف الذى وقع تحت طائلة القانون يكره السلطة والقانون للمعاملة السيئة التي يكون قد لقيها . واذا ترك بهذه الاتجاهات السلبية ازاء القانون والسلطة فانه قد يعود الى تحديها والى الانحراف . لذلك يجب أن تشتمل البرامج على لقاءات وأحاديث يحضرها رجال الشرطة الاحداث والقضاة كما يستحسن أن يشترك هؤلاء مع النزلاء في بعض أوجه النشاط كالاحتفالات والمهرجانات مثلا .

٦ ـ لا يجب أن تعزل جماعات الاحداث المنحرفين عن المجتمع الخارجي لان الحدث يشعر بنبذ المجتمع له ـ وعزله في مؤسسة عن المجتمع يؤكد له النبذ لذلك يجب أن تشتمل البرامج على زيارات للبيئة المحيطة بالمؤسسة والاشتراك في مشروعات للنهوض بها ـ كذلك يستحسن أن تتصل جماعات الأحداث بجماعات البيئة وتوضع برامج نشاط مشتركة كتبادل الزيارات أو المباريات والمسابقات الفنية والادبية .

٧ ـ يجب أن تشتمل البرامج على نواح ثقافية كالمحاضرات أو المناقشات ليدرك الاعضاء أسباب الانحراف ـ والنتائج المترتبة على خرق القانون وكيفية علاج المشكلة .

٨ ـ قد يقوم الاخصائي الاجتماعي بتكوين جماعات من آباء الاحداث المنحرفين لمناقشة مشكلة الانحراف وأسبابه . ودورهم في علاج مشاكل أبنائهم . وبذلك يتحقق التكامل في عملية العلاج

٩ ـ يستحسن أن يشترك القائمون بالعمل في المؤسسة من موظفين وخبراء في بعض البرامج مع الاحداث المنحرفين كالمباريات الرياضية أو الحفلات أو المحاضرات أو الاجتماع مع الاحداث لمعرفة شكواهم المختلفة . وذلك من شأنه أن يشجع على تكوين علاقة مهنية بين العاملين بالمؤسسة وجماعات الاحداث .

بعض الاعتبارات التي يراعيها الاخصائي الاجتماعي في عمله مع جماعات الاحداث المنحرفين :ـ

١ ـ معظم الاحداث المنحرفين ينحدرون من أسر مفككة Broken Homes ولذلك فان الفرد منهم يحول لا شعوريا اتجاهاته حيال أبويه أو أحدهما الى قائد الجماعة أو الى الاخصائي ـ كذلك فهو يحاول لا شعوريا اتجاهاته حيال اخوته الى أعضاء الجماعة . وبالتالي يجب على الاخصائي أن يلم تماما بظروف العضو الاسرية ويساعده في جماعة المؤسسة على تعديل سلوكه المنحرف ازاء السلطة ممثلة في قائد الجماعة أو الاخصائي أو قانون الجماعة ـ كذلك يساعده في تعديل سلوكه المنحرف ازاء أعضاء الجماعة . وتلك الخبرات الجماعية الايجابية الناجحة تمكنه عقب تخرجه من اقامة علاقات طيبة مع أسرته ـ التي يكون قد شملها العلاج وأصبحت صالحة

لاحتضان ابنهـــا •

٢ — لا يجب أن يخدع الاخصائي في سلوك بناء قد تقوم به الجماعة ويعتبره علامة على نضجها وتقدمها • فقد يكون هذا السلوك تعبيراً عن العدوان — وذلك مـــا أشار اليه " سيدلر " عندما أوضح أن الجماعة قد تمارس عدوانها ضد الطبيعة كعدوان مزاح — وهو يعتبر " العمل " نوعاً العدوان في بعض الاحيان .

٣ — أن محور الاهتمام في جماعة الاحداث المنحرفين — كجماعة علاجية هـــو الفرد • لذلك يجب أن يركز الاخصائي والبرنامج على العضو ذاته ، ففي جماعة أحـداث منحرفين وجد الاخصائي أن عضواً معيناً في نادى دار الضيافة يلجأ الى دولاب صغـــير في حجرة الالعاب الداخلية في النادى فيغلقه على نفسه أثناء قيام زملائه بالنشاط ويظـل قابعاً داخله لوقت طويـل •

فتلك هي حالة نكوص قد اعترت العضو — فهو يريد أن يرجع الى رحم أمه حيث يشعر بالامـــن

لذلك أدرك الاخصائي أن ذلك العضو لا يشعر بالامن واتصل به وتدارس معـــه مشكلته وساعده بمعونة أخصائي خدمة الفرد على التغلب عليها

فأخصائي خدمة الجماعة الذى يتعامل مع جماعات أحداث منحرفين يجب أن يوسع من دائرة تعامله مع الاعضاء كأفراد الى جانب اهتمامه بهم كجماعـة •

٤ — أن معايير جماعة الاحداث المنحرفين من الامور التى لا يجب أن يتغاضى الاخصائي عن تأثيره على الجماعة ، اذ أنها في الغالب معايير سلبية غير سليمة وطالمـــا أن كل عضو يحاول أن يحصل على مكانة لائقة في الجماعة ، فهو يعمل على أن يمـــارس أنماطاً من السلوك تعطيها تلك المعايير الخاطئة قيمة كبيرة ، وبالتالى ترتفع مكانة العضـو في الجماعة • كما أن دور كل عضو في الجماعة يتحدد طبقاً لمكانته التى تحددها معايـــير الجماعة السلبية • ومن ثم فعلى الاخصائي أن يوجه طاقات الجماعة وطاقة المؤسسة والبيئة لتعديل تلك المعايير حتى تكون حركة الجماعة الى أعلى لا الى أسفل •

فيحاول أن يضع أعضاء الجماعة ذوى السلوك الحميد فى مكانة قيادية كى يؤثروا على قيم الجماعة • وأن يكون هو – أى الأخصائى – أحد المصادر الهامة التى تستقى منها الجماعة قيمها • كما أن اختلاط أعضاء الجماعة بموظفى المؤسسة الفنيين والاداريين وكذلك اختلاطهم بجماعات البيئة يساعد على تعديل جهاز قيم الجماعة • ويعمل الاخصائى على تدعيم قيم الجماعة المكتسبة حتى ترسى دعائمها ، وبالتالى تصبح معايير الجماعة سليمة ومشتقة من معايير المجتمع ، ويجاهد كل عضو لتعديل سلوكه كى يحظى بمكانة لائقة فى الجماعة تحددها المعايير المستمدة من القيم الفاضلة •

## دور خدمة الجماعة الوقائى لمنع الاحداث من الانحراف :

اذا ما لاحظ الاخصائى الاجتماعى وجود عشيرات ( شلل ) فى المناطق والاحياء التى تعتبر مصدرا لتفريخ الاحداث المنحرفين ، ويخشى على تلك العشيرات أو الشلل أن تنزلق قدمها فى هاوية الانحراف ، فان الاخصائى يمكنه – بمعرفة المؤسسة واذا ما كان ذلك يدخل ضمن سياستها – أن يحتك معهم ليقيهم ويبعدهم عن أساليب السلوك اللا اجتماعى • والاخصائى هنا يمثل المؤسسة ولكنه لا يتعامل مع جماعات منتمية الى تلك المؤسسة ، وهو لا يعمل أبدا على اقناعها بالانضمام الى تلك المؤسسة – كما أن الجماعات التى يتعامل معها هى جماعات غير رسمية •

وهنا يختلف مفهوم خدمة الجماعة عن مفهومها القديم – فلا توجد هنا مؤسسة تضم الاعضاء ولا جماعة فى مؤسسة أو جماعة فى خدمة الجماعة – والاخصائى يعمل خارج أسوار المؤسسة فى الازقة والحوارى والشوارع والعميل لا يسعى الى الاخصائى ، بل أن الاخصائى هو الذى يسعى الى العميل ويقدم له خدماته ، وذلك نوع من الخدمة الاجتماعية المفروضة

والاخصائى الاجتماعى فى هذا المجال يقوم بمايلى :

١ – يدرس البيئة دراسة كاملة وافية من جميع نواحيها الايكولوجية والاجتماعية •

٢ – يعرف بالضبط أماكن تجمع الشلل وأوقات تجمعها ، ويدرس خصائص تلك الشلل •

٣ – يحاول الاخصائى أن يتصل بتلك الشلل – وتلك المحاولات غير ناجحة فى أحوال

كثيرة ـ وعلى الاخصائى أن يثابر من أجل ايجاد الصلات بينه وبين تلك الجماعات .

٤ ـ بعد ان يفلح الاخصائى فى الاتصال بهذه الشلل فانه يبدأ فى اقامة علاقة مهنية معها ـ والاخصائى يتعرض لانواع كثيرة من الاختبارات ويجتازها بنجاح كى تثق فيه الشلل .

٥ ـ بعد أن ينجح الاخصائى فى اقامة علاقة مهنية سليمة مع تلك الشلل ، يساعدها على تفهم مجتمعها بحيث لا تعتبره مجتمعا معتديا عليها ، وبذلك يعاونها على التخلص من اتجاهاتها المعادية لقيم المجتمع واتجاهاته .

٦ ـ اذا نجح الاخصائى فى تحقيق ذلك الهدف فانه يبدأ فى معاونة الجماعة على اعادة النظر فى قيمها وتقاليدها ـ ويساعد كل عضو فى تقييم نفسه ـ وتلك الفترة تتسم باهتزاز معنويات الشلة لانها تمر بمرحلة تغيير .

والاخصائى يقوم بمساعدة الشلة على أن تمر بهذه المرحلة حتى تتمكن من تحديد قيم وتقاليد جديدة صالحة

٧ ـ يراعى الاخصائى رغبة الشلة الطبيعية فى المغامرة والمخاطرة وفى صيانة وحدتها ويساعدها على أن تمارس من النشاط البناء ما يمكنها من اشباع تلك الاحتياجات .

٨ ـ يعاون الاخصائى الشلة كصديق فى التغلب على مشاكلها الخاصة ويتابعها ملتزما بدوره كممثل لقيم المجتمع وتقاليده .

٩ ـ يحاول الاخصائى أن يربط نشاطه الشلة بامكانيات المجتمع وبذلك يوجد الصلات بين الشلل والمجتمع ، مما يساعد على عدم انحراف الشلل وتحويلها الى عصابات .

١٠ ـ يحترم الاخصائى تقاليد الشلل ولا يسخر منها . واذا كانت غير سليمة ، فانه يساعدها على تعديلها بالتدريج .

١١ ـ قد يعمل الاخصائى اذا لزم الامر مع آباء أعضاء من هذه الشلل ليحظى بتعاونهم كى تكون النتائج أكثر فاعلية .

١٢ ـ يتعاون الاخصائى مع قادة المجتمع ومع رجال الشرطة الى جانب بعض الفنيين ـ كممثل للمؤسسة ـ لوضع الخطط والبرامج لمساندة جهوده المبذولة فى العمل مع الشلل بالمجتمع .

١٣ ـ يسمح الأخصائى للشلل باستخدام امكانيات المؤسسة فى فترات معينة اذا كـــان ذلك فى صالحهـا .

١٤ ـ يساعد الاخصائى الشلل ـ كجماعات ـ أو أعضاءها كأفراد على الانضمام الــــى مؤسسات اجتماعية ملائمة ـ هذا اذا رغب هؤلاء فى ذلك .

الصفات التى يجب توافرها فى أخصائى خدمة الجماعة الذى يعمل مع الشلل :

١ ـ معرفة واسعة بالمجتمع ومكوناته والشلل وكيفية تكوينها وديناميكيتها وخصائصهـــا وأهدافها وكيف تتحول الى عصابات والعوامل المساعدة على ذلك .

٢ ـ أن يكون الاخصائى مدربا ومزودا بمهارات كافية كى يثق بنفسه وتلك الثقة تساعـده على القيام بعملـه .

٣ ـ أن يلتزم بدوره المهنى وأن يلتزم بقيم وتقاليد المجتمع ويعتبر نفسه ممثلا للمؤسســة التى يتبعهــا .

٤ ـ يفضل أن يكون الاخصائى شابا حتى يكون أقرب الى التفاهم مع أعضاء الشلـــل ، كذلك يساعده شبابه على القيام بالالتزامات البدنية التى تفرضها عليه طبيعة العمل

٥ ـ الاتزان الانفعالى والقدرة على ضبـط النفــس .